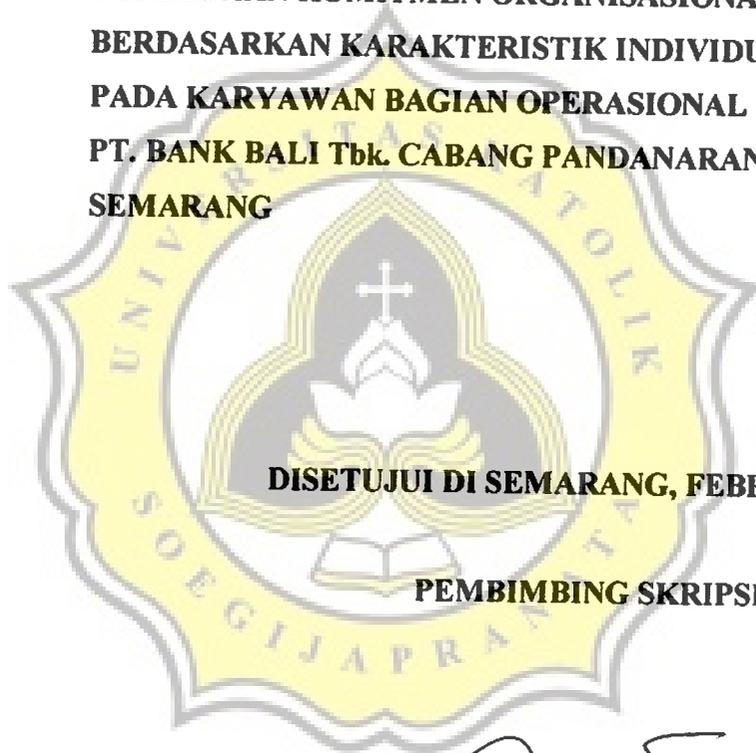


HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : C.A. FARHAN JAZILA HAMZENS
NIM : 97.30.3338
NIRM : 97.6.111.02016.50330
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
PADA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL
PT. BANK BALI Tbk. CABANG PANDANARAN
SEMARANG



DISETUJUI DI SEMARANG, FEBRUARI 2003

PEMBIMBING SKRIPSI

A. FERIJANI SE.,MSHRM

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : **"PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASIONAL BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDIVIDU PADA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PT. BANK BALI Tbk. CABANG PANDANARAN SEMARANG"**

Disusun Oleh,

NAMA : C.A. FARHAN JAZILA HAMZENS
NIM : 97.30.3338
NIRM : 97.6.111.02016.50330
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN

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

Hari : Jum'at
Tanggal : 21 Februari 2003

Semarang, Februari 2003

PJS Dekan Fakultas Ekonomi
UNIKA Soegijapranata Semarang



(Drs. R. Bowo Hareahyo., MBA)

Koordinator Penguji Skripsi



(Dra. B. Irmawati., Msi)

ABSTRAK

Dalam masyarakat yang berkembang secara berkesinambungan, manusia mempunyai kedudukan yang semakin penting karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam segala segi kehidupan yaitu dengan mendayagunakan seluruh sumber daya (*resources*) yang bersifat langka secara efektif dan efisien. Tujuan perusahaan tidak mungkin akan terwujud tanpa peran aktif karyawan di dalam perusahaan sebab betapapun sempurnanya peralatan yang dimiliki tetapi tanpa manusia yang bermoral baik, dinamis dan bersatu, maka perusahaan tidak dapat bertahan hidup dalam jangka waktu yang lama.

Untuk mendayagunakan sumber daya yang terbatas secara efektif dan efisien, diperlukan adanya kondisi kerja yang kondusif / baik. Dan untuk mewujudkan kondisi kerja yang kondusif, pihak manajemen dan karyawan harus memahami arti pentingnya komitmen didalam organisasi. Komitmen didalam organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen karyawan sangatlah diperlukan didalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Hal ini dikarenakan diantara sumber daya perusahaan yang ada, sumber daya manusialah yang paling menentukan terhadap hasil yang ingin dicapai perusahaan, dan sumber daya manusialah yang melaksanakan dan mengatur kegiatan perusahaan tersebut.

Komitmen terhadap organisasi merupakan gabungan dari tiga komponen yaitu:

1. *Affective commitment* berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat terus bekerja dalam organisasi karena keinginan mereka sendiri.

2. Continuance commitment berkaitan dengan suatu kewaspadaan terhadap kerugian akibat meninggalkan suatu organisasi. Karyawan terikat dengan organisasi karena memiliki komitmen berkelanjutan tetap bertahan karena mereka perlu untuk melakukannya
3. Normative commitment berkaitan dengan perasaan akan kewajiban untuk terus bekerja. Karyawan dengan tingkat komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap bertahan dalam suatu organisasi

Penyebab dari komitmen bermacam – macam, salah satunya adalah personal karakteristik (karakteristik individu) yang terdiri dari:

1. Umur
2. Jenis kelamin
3. Tingkat pendidikan
4. Masa kerja
5. Jabatan

Dalam menyusun skripsi ini, penelitian dilakukan pada PT. Bank Bali Tbk. Yang berlokasi di Jl. Pandanaran No. 14 Semarang. Pengambilan sampel sebesar 70 responden merupakan jumlah keseluruhan dari populasi. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden yang terdiri dari seluruh karyawan dan karyawan bagian operasional PT. Bank Bali Tbk. Cabang Pandanaran Semarang. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan rentang skala dan one – way anova yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata – rata komitmen organisasional berdasarkan karakteristik individu yang terdiri dari umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

Umur responden dikelompokkan kedalam 4 kelompok yaitu ≤ 25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun, >40 tahun. Menurut hasil pengolahan data terdapat perbedaan komitmen organisasional berdasarkan kelompok umur, dimana dari perhitungan SPSS diketahui bahwa nilai F hitungnya adalah 3.9726 untuk komitmen organisasional dengan signifikansi 0.0060, 3.9772 untuk affective commitment dengan signifikansi 0.0060, 2.9791 untuk continuance commitment

dengan signifikansi 0.0254 dan 3.4459 untuk normative commitment dengan signifikansi 0.0129. Sedangkan untuk nilai F tabel dengan taraf signifikan 5% dan dengan derajat kebebasan (df) pembilang 4 dan derajat kebebasan (df) penyebut 65 diperoleh $F = 2.51$.

Jenis kelamin pria dan wanita menurut hasil pengolahan data terdapat perbedaan komitmen organisasional, dimana dari perhitungan SPSS diketahui bahwa nilai F hitungnya adalah 6.5987 untuk komitmen organisasional dengan signifikansi 0.0046, 4.9504 untuk affective commitment dengan signifikansi 0.0294, 7.0355 untuk continuance commitment dengan signifikansi 0.0099 dan 11.14 untuk normative commitment dengan signifikansi 0.0014. Sedangkan untuk nilai F tabel dengan taraf signifikan 5% dan dengan derajat kebebasan (df) pembilang 1 dan derajat kebebasan (df) penyebut 68 diperoleh $F = 3.984$.

Tingkat pendidikan responden dikelompokkan kedalam 3 kelompok yaitu SLTA, Diploma dan S1. Menurut hasil pengolahan data terdapat perbedaan komitmen organisasional berdasarkan tingkat pendidikan, dimana dari perhitungan SPSS diketahui bahwa nilai F hitungnya adalah 10.5538 untuk komitmen organisasional dengan signifikansi 0.0001, 9.6419 untuk affective commitment dengan signifikansi 0.0002, 11.7951 untuk continuance commitment dengan signifikansi 0.0000 dan 5.6729 untuk normative commitment dengan signifikansi 0.0053. Sedangkan untuk nilai F tabel dengan taraf signifikan 5% dan dengan derajat kebebasan (df) pembilang 2 dan derajat kebebasan (df) penyebut 67 diperoleh $F = 3.146$.

Masa kerja responden dikelompokkan kedalam 3 kelompok yaitu ≤ 5 tahun, 6-10 tahun dan > 10 tahun. Menurut hasil pengolahan data terdapat perbedaan komitmen organisasional berdasarkan masa kerja, dimana dari perhitungan SPSS diketahui bahwa nilai F hitungnya adalah 7.4416 untuk komitmen organisasional dengan signifikansi 0.0012, 6.7194 untuk affective commitment dengan signifikansi 0.0022, 6.5081 untuk continuance commitment dengan signifikansi 0.0026 dan 5.9601 untuk normative commitment dengan signifikansi 0.0041. Sedangkan untuk nilai F tabel dengan taraf signifikan 5%

dan dengan derajat kebebasan (df) pembilang 2 dan derajat kebebasan (df) penyebut 67 diperoleh $F = 3.146$.

Dari perhitungan di atas, berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada perbedaan rata – rata komitmen organisasional berdasarkan karakteristik individu yang terdiri dari umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja dapat diterima.

Berdasarkan hasil pembahasan serta kesimpulan yang telah diambil, maka dapat ditambahkan beberapa saran kepada pihak perusahaan sebagai berikut :

1. Untuk komitmen organisasional berdasarkan perbedaan umur termasuk didalam kategori baik. Dan menurut data yang ada, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan kategori usia 26-30 tahun yang memiliki komitmen yang paling rendah, dengan cara mengadakan program pendidikan dan pengembangan bagi para karyawan, dan lebih meningkatkan komunikasi antara pimpinan perusahaan dengan para karyawan sehingga pimpinan perusahaan dapat lebih mengetahui dan memahami aspirasi – aspirasi para karyawan.
2. Untuk komitmen organisasional berdasarkan perbedaan jenis kelamin termasuk didalam kategori baik. Dan menurut data yang ada, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan yang berjenis kelamin perempuan yang memiliki komitmen rendah, dengan cara meningkatkan komunikasi antara pimpinan perusahaan dan para karyawan, dan meningkatkan kemampuan para karyawan dan sistem manajemen penghargaan / kompensasi bagi karyawan agar karyawan lebih merasakan bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan.
3. Untuk komitmen organisasional berdasarkan perbedaan tingkat pendidikan termasuk didalam kategori baik. Dan menurut data yang ada, pihak perusahaan harus memperhatikan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SLTA yang memiliki komitmen paling rendah, dengan cara mengadakan program pendidikan dan pengembangan bagi para karyawan agar karyawan dapat memperdalam keahliannya sehingga ia dapat menjiwai pekerjaan yang dilakukannya.

4. Untuk komitmen organisasional berdasarkan perbedaan masa kerja termasuk didalam kategori baik. Dan menurut data yang ada, pihak perusahaan harus memperhatikan karyawan yang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun yang memiliki komitmen paling rendah, dengan cara mengajarkan falsafah perusahaan bagaimana melakukan usaha. Para karyawan baru khususnya harus belajar bagaimana segalanya dilakukan dalam lingkungan baru, termasuk hal – hal yang tidak tertulis dalam kebijaksanaan dan prosedur. Sosialisasi yang benar akan menciptakan pegawai – pegawai yang setia.



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur penulis panjatkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas semua rahmat yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan mengambil judul : **“PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASIONAL BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDIVIDU PADA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PT. BANK BALI Tbk. CABANG PANDANARAN 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 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 Drs. R. Bowo Harcahyo MBA, selaku dosen wali dan Pejabat Sementara Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
3. Ibu A. Ferijani SE., MSHRM, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan saran-saran kepada penulis sehingga skripsi ini dapat 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. Bapak Hermanto Tjiawidjaja selaku Pimpinan PT. Bank Bali Tbk Cabang Pandanaran Semarang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
7. Ibu Elisabeth Retna selaku HR Representative PT. Bank Bali Tbk Cabang Pandanaran Semarang yang telah membantu penulis dalam perolehan data-data yang berhubungan dengan penelitian.
8. Seluruh Karyawan dan Karyawati PT. Bank Bali Tbk. Cabang Pandanaran Semarang yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu yang telah bersedia menyisihkan waktunya untuk mengisi angket di tengah kesibukan bekerja.
9. Ayah dan Mama tercinta yang selalu mengiringi doa, memberikan kasih sayang, perhatian dan dukungan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu di Klaten yang selalu memberikan dukungan dan perhatian kepada penulis.
11. Istri dan anakku tersayang yang telah memberikan dorongan dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Kakakku Pinkan, Wulan dan Laila tercinta yang selama ini memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Adikku Anto dan Ayu tercinta yang selama ini memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

14. Ir. Bambang Sumantri beserta keluarga yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis selama ini.
15. Sahabatku Hengky dan Charma, yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan didalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Teman-temanku Beni, Angga Ndhut, Donny Kuching, Ary – Nungky, dan semuanya yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu yang telah banyak membantuku. Thanks friends...!!
17. Mas Agus, Caldera Computer, yang membantu proses pengolahan data dalam 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 khususnya bagi perusahaan.

Semarang, 8 Februari 2003

Penulis

(C. Ahmad Farhan J. Hamzens)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
MOTO.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Pembatasan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Kegunaan Penelitian	8
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB II : LANDASAN TEORI	10
2.1 Komitmen	10
2.1.1 Pengertian Komitmen	10
2.1.2. Pentingnya Komitmen Dalam Organisasi	11
2.1.3. Jenis Komitmen	15
	xiv

2.2	Memperoleh dan Meningkatkan Komitmen Dalam Organisasi	18
2.3	Membangun Komitmen	22
2.4	Berbagai Penyebab Komitmen Afektif	24
2.5	Penyebab Komitmen	33
2.6	Kerangka Pikir	34
2.7	Hipotesis	35
2.8	Definisi Operasional	35
BAB III : METODE PENELITIAN		37
3.1	Objek dan Lokasi Penelitian	37
3.2	Populasi dan Sampel	38
3.3	Jenis Data	38
3.4	Metode Pengumpulan Data	40
3.5	Uji Validitas dan Reliabilitas	40
3.5.1	Uji Validitas	40
3.5.2	Uji Reliabilitas	42
3.6	Metode Analisa Data	44
3.6.1	Analisa Kualitatif	44
3.6.2	Analisa Kuantitatif	45
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN		49
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	49
4.1.1	Sejarah PT. Bank Bali Tbk	49
4.1.2	Struktur Organisasi PT. Bank Bali Tbk	50
4.2	Komitmen.....	58
4.2.1	Deskripsi Hasil Pembahasan Affective Commitment	58

4.2.2 Deskripsi Hasil Pembahasan Continuance Commitment	61
4.2.3 Deskripsi Hasil Pembahasan Normative Commitment	65
4.3 Karakteristik Individu	67
4.3.1 Deskripsi Hasil Pembahasan Umur Responden	67
4.3.2 Deskripsi Hasil Pembahasan Jenis Kelamin Responden	70
4.3.3 Deskripsi Hasil Pembahasan Tingkat Pendidikan Responden ..	73
4.3.4 Deskripsi Hasil Pembahasan Masa Kerja Responden	76
4.4 Implikasi Manajemen	80
BAB V : PENUTUP	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN 1	Kuesioner Penelitian
LAMPIRAN 2	Hasil Pemberian Skor pada Setiap Pertanyaan
LAMPIRAN 3	Pengujian Validitas dan Reliabilitas
LAMPIRAN 4	One – way Anova
LAMPIRAN 5	Tabel Product Moment
LAMPIRAN 6	Tabel Distribusi F
LAMPIRAN 7	Interpolasi Tabel Distribusi F
LAMPIRAN 8	Surat Bukti Penelitian
LAMPIRAN 9	Bukti Bimbingan Skripsi
LAMPIRAN 10	Pernyataan Keaslian Skripsi

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Hasil Perhitungan Validitas	42
Tabel 3.2 Hasil Perhitungan Reliabilitas	43
Tabel 4.1 Tanggapan Responden Tentang Affective Commitment	58
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Tentang Continuance Commitment.....	61
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Tentang Normative Commitment	65
Tabel 4.4. Pengelompokan Responden Berdasarkan Umur	67
Tabel 4.5. One – Way Anova Berdasarkan Umur	69
Tabel 4.6. Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.7. One – Way Anova Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.8. Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	73
Tabel 4.9. One – Way Anova Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	75
Tabel 4.10. Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	76
Tabel 4.11. One – Way Anova Berdasarkan Masa Kerja.....	78
Tabel 4.12. Perbedaan Komitmen Organisasional Berdasarkan Karakteristik Individu.....	80

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian
- LAMPIRAN 2 Hasil Pemberian Skor pada Setiap Pertanyaan
- LAMPIRAN 3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas
- LAMPIRAN 4 One – way Anova
- LAMPIRAN 5 Tabel Product Moment
- LAMPIRAN 6 Tabel Distribusi F
- LAMPIRAN 7 Interpolasi Tabel Distribusi F
- LAMPIRAN 8 Surat Bukti Penelitian
- LAMPIRAN 9 Bukti Bimbingan Skripsi
- LAMPIRAN 10 Pernyataan Keaslian Skripsi

