ANALISIS KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN MEGA FINANCE BANDAR LAMPUNG

(Skripsi)

Oleh:

Meyke Amanda Putri

1612118006P

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI

ISTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2019

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 20 Maret 2019

Meyke Amanda Putri

1612118006P

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : **ANALISIS KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN MEGA FINANCE BANDAR LAMPUNG**

Nama : **MEYKE AMANDA PUTRI**

NPM : **1612118006P**

Program Studi : **S1-MANAJEMEN**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 20 Maret 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing,

Betty Magdalena, S.Pd., M.M
NIK. 12100111

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Aswin, S.E., M.M.
NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 20 Maret 2019 Ruang B 2.8 telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul **"ANALISIS KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN MEGA FINANCE BANDAR LAMPUNG"**. Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA bagi mahasiswa :

NAMA : **MEYKE AMANDA PUTRI**

NPM : **1612118006P**

JURUSAN : **MANAJEMEN**

Dan telah dinyatakan **Lulus** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	Status	Tanda Tangan
1. **Aswin, S.E., M.M**	Ketua Sidang	
2. **Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc**	Anggota	

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya

Prof. Ir. H. Zulkarnain Lubis, M.Si., Ph.D
NIK. 14580718

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucap syukur Alhamdulillah.

Segala puji bagi Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang. Bahwa atas taufiq dan hidayah-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas nikmat dan rahmat-mu yang agung ini, hari ini hamba bahagia. Dengan ridho Allah SWT.

Kupersembahkan Kepada.

Ayahanda Sukadi, S.T dan Ibunda Efwanty.S

Untuk yang pertama Ku persembahakan Skripsi ini kepada kedua Orang Tua Ku yaitu Ayahandaku Sukadi, S.T dan Ibunda kutercinta Efwanty.S. Ayah dan ibu kau kirim aku kekuatan lewat untaian kata dan doa tak ada keluh kesah di wajahmu dalam mengantar anakmu kegerbang masa depan yang cerah tuk raih segenggam harapan dan impian menjadi kenyataan. Sungguh aku tak mampu menggantikan kasihmu dengan apa pun, tiada yang dapat kuberikan agar setara dengan pengorbananmu padaku, kasih sayangmu tak pernah bertepi cintamu tak pernah berujung. Tiada kasih seindah kasihmu tiada cinta semurni cintamu, terimakasih atas semua yang telah diberikan.

Kakakku dan Mbakku.

Terimakasih kepada kakakku Mas Eriek Fernando, Mbak Wulan Ika Sari, Mas Nandhi Sabta Prawira, Mbak Adinda Maharani dan Keponakanku Axcel dan Najwa yang selama ini hidup bersama menjalani hidup. Kita akan terus berjuang untuk mencapai Kesuksesan.

Untuk Miss Betty Magdalena, S.Pd., M.M yang telah membimbing dengan kemurahan hati beliau, terimakasih atas bantuan dan kesabaran dalam memberikan bimbingan demi terselesaikannya skripsi ini.

Sahabat-Sahabatku.

Terimakasih saya ucapkan kepada sahabat – sahabatku seperjuangan dalam menempuh pendidikan ini Fina Dwi Tri Feronika, Chizna Azwarani, Novi Yanti, Mega Laura, Muthia, Egi Covani, Dwi Antika, Kadek, Kak Amel, Bang Iwan, Kak Jani, Bang Irsan, Kak Ana, Bang Ncis, Kak Tiara, Bobor, serta teman–teman yang tak mungkin saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi dan inspirasi, bersama kalian aku belajar memaknai hidup.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Jakarta pada tanggal 8 Mei 1994, sebagai anak ke 3 (Tiga) dari 3 (Tiga) bersaudara, pasangan berdarah Jawa Tengah dan Sumatera Barat yaitu Bapak Sukadi, S.T. dan Ibu Efwanty.S

Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 3 Way Kandis Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2006, kemudian di Sekolah Menengah Pertama di SMP Gajah Mada Bandar Lampung dan diselesaikan tahun 2009, kemudian penulis melanjukan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas di SMAN 15 Bandar Lampung, dan lulus pada tahun 2012.

Tahun 2012 dan Tahun 2016, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen pada Jenjang Strata Satu (S1) di Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya.

MOTTO

Do not put off doing a job because nobody know whether we can meet tomorrow or not (Penulis)

Bakat terbentuk dalam gelombang kesunyian, watak terbentuk dalam riak besar kehidupan. (Goethe)

Hidup adalah lelucon yang baru saja dimulai (W.S Gilbert)

ABSTRAK

ANALISIS KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN MEGA FINANCE BANDAR LAMPUNG

OLEH :
MEYKE AMANDA PUTRI

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Masih kurangnya Komitmen Organisasional yang ada dalam diri Karyawan Mega Finance Bandar Lampung yang meliputi *Affective Commitment, Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Komitmen Organisasional pada karyawan Mega Finance Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Mega Finance Bandar Lampung sebanyak 43 karyawan. Teknik pengambilan sempel dalam penelitian ini dengan teknik jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 43 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Komitmen Karyawan Mega Finance Bandar Lampung secara keseluruhan termasuk dalam kategori Tinggi dengan nilai 12,73, dengan Skala Interval 10,79 – 17,91, dan hasil secara umum dari 3 aspek Komitmen karyawan yaitu *Affective Commitment, Continuance Commitment,* dan *Normative Commitment* karyawan yang memiliki Komitmen Tinggi dalam bekerja adalah di aspek *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment,* sedangkan karyawan yang memiliki Komitmen Rendah dalam bekerja adalah di aspek *Affective Commitment.*

Kata kunci : Komitmen Organisasional, *Affective Commitment, Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*.

ABSTRACT

ANALYSIS OF EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN MEGA FINANCE, BANDAR LAMPUNG

By
MEYKE AMANDA PUTRI

The problem statement of this research was that there was a lack of the employees' organizational commitment (i.e., the Affective Commitment, the Continuous Commitment, and the Normative Commitment) in Mega Finance, Bandar Lampung. The objective of this research was finding out the employees' Organizational Commitment in Mega Finance, Bandar Lampung. The population of this research was 43 employees. The sampling technique used in this research was the saturated technique. The number of samples used in this research was all employees (43 respondents). The data analysis technique used in this research was the Descriptive Quantitative. The result of this research showed that the employees' organizational commitment was in the "high" category by 12.73 and its interval scale was 10.79 - 17.91. Moreover, the Continuous Commitment and the Normative Commitment were regarded as the high commitment aspect; however, the Affective Commitment was regarded as the low commitment aspect.

Keywords: Organizational Commitment, Affective Commitment, Continuous Commitment, Normative Commitment.

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

PRAKATA

ASSALAMUALAIKUM WR.WB.

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat-Nya lah saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul :**"ANALISIS KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN MEGA FINANCE BANDAR LAMPUNG".**

Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas bisnis dan Ekonomi Jurusan Manajemen di perguruan tinggi IIB Darmajaya Bandar Lampung

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini dari bantuan berbagai pihak. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah Y.a, MBA.,Msc, selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis IIB Darmajaya Bandar Lampung.
2. Bapak DR. RZ. Abdul Aziz, M.T., selaku Wakil Rektor I IIB Darmajaya Bandar Lampung.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E., M.T., selaku Wakil Rektor II IIB Darmajaya Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M., selaku Wakil Rektor III IIB Darmajaya Bandar Lampung.
5. Bapak Prof. Ir. H. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D., selaku Dekan IIB Darmajaya Bandar Lampung.
6. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen IBI Darmajaya
7. Ibu Betty Magdalena, S.Pd., M.M., selaku pembimbing skripsi yang telah membantu memberikan petunjuk, dan sarannya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Para dosen dan staf Jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

9. Keluargaku Ayahanda dan Ibunda terimakasih telah menjaga, mendidik, serta kasih sayang dan pengertian selama ini, hingga ananda bisa menyelesaikan amanah ini. Terimakasih untuk segala untaian do'a dan pengertian, serta kepercayaannya. Semoga semua itu akan menjadikan ananda seorang manusia yang berarti dimata Allah SWT, di dalam masyarakat dan tentu saja untuk menjadi kebanggaan keluarga.
10. Rekan-rekan angkatan 2015,2016 dan semua teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas segala bantuan dan dorongannya.
11. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil selama ini.
12. Almamater tercinta IIB Darmajaya

Semoga Allah mencatatnya sebagai amal kebaikan dan selalu memberikan keberkahan dan rahmat-Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca pada umumnya danpada penulis khususnya.

WASSALAMUALAIKUM WR.WB.

Bandar Lampung, 20 Maret 2019

Penulis

MEYKE AMANDA PUTRI

NPM. 1612118006P

DAFTAR ISI

Hal

HALAMAN JUDUL i
PERNYATAAN ii
HALAMAN PERSETUJUAN iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
RIWAYAT HIDUP v
HALAMAN PERSEMBAHAN vi
MOTTO viii
ABSTRAK ix
ABSTRACT x
PRAKATA xi
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Perumusan Masalah 9
1.3 Ruang Lingkup Penelitian 9
1.4 Tujuan Penelitian 10
1.5 Manfaat Penelitian 11
1.6 Sistematika Penulisan 11

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Komitmen Organisasional 14
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasional 14
2.1.2 Membangun Komitmen Organisasional 15
2.1.3 Tipe Komitmen Organisasional 16
2.1.4 Indikator Komitmen Organisasional 18
2.2 Penelitian Terdahulu 20
2.3 Kerangka Pemikiran 21

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian 22
3.2 Sumber Data 22
3.3 Metode Pengumpulan Data 22
3.4 Populasi dan Sampel 23
3.5 Variabel Penelitian 26
3.6 Definisi Operasional Variabel 26
3.7 Uji Persyaratan Instrumen 27
3.7.1 Uji Validitas 27
3.7.2 Uji Realibilitas 28
3.8 Metode Analisis Data 29

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data 31
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden 31
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian 33
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen 34
4.2.1 Hasil Uji Validitas 34
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas 35
4.3 Hasil Perhitungan Tingkat Komitmen Karyawan 36
4.4 Pembahasan 39

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan 42
5.2 Saran 42

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Hal

Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... 21

DAFTAR TABEL

Hal

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 20
Tabel 3.1 Bobot Pertanyaan yang Diajukan..... 23
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Mega Finance Bandar Lampung 25
Tabel 3.3 Operasional Variabel..... 26
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi 29
Tabel 3.5 Skala Interval 30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 31
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 32
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 32
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 32
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Komitmen..... 33
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas..... 34
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas 35
Tabel 4.8 Hasil Rata-Rata Responden Komitmen 36
Tabel 4.9 Nilai Maksimum 37
Tabel 4.10 Nilai Minimum..... 37
Tabel 4.11 Skala Interval 38
Tabel 4.12 Nilai Komitmen..... 38
Tabel 4.13 Nilai Komitmen Organisasional..... 39

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan seseorang karyawan dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan keberhasilan kerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmenyang lainnya.

Perusahaan maupun organisasi pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Target atau tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa sumber daya yang memadai. Sumber daya yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan yang baik dapat dilihat salah satunya dengan Komitmen Organisasional karyawan pada perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang masih memiliki Komitmen Organisasional dibawah standar organisasi tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatkan Komitmen Organisasional pada karyawan, pada akhirnya akan meningkatkan aktifitas organisasi tersebut.

Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan Komitmen Organisasional karyawan, kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat

menciptakan karyawan yang berprestasi. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi karyawan dalam suatu organisasi. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu mengharapkan hasil tugas atau pekerjaan yang baik. Dalam suatu organisasi, karyawan merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksaan program-program yang telah dibuat. Oleh karena itu kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan Komitmen Organisasional karyawan menjadi sangat penting untuk dilakukan. Faktor-faktor tersebut antara lain faktor *Affective commitment,* C*ontinuance commitment* dan *Normativecommitment*.

Komitmen Organisasional bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat Komitmen Organisasional yang berbeda-beda. Komitmen Organisasional yang dirasakan setiap individu atau karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawan. Menurut M. As'ad, dalam Misran (2004, p.1) Komitmen Organisasional menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi pribadi karyawan pengertian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber Komitmen Organisasional memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka dan keadaan untuk tahu lebih banyak. Bagi perusahaan, Komitmen Organisasional dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan karyawan.

Mega Finance merupakan perusahaan yang bernaung di bawah CT Corpora seperti halnya dengan Bank Mega, Trans TV, Trans7, dan lain-lain. CT Corpora adalah merupakan perusahaan *holding* yang berbasis di Indonesia memegang perusahaan yang aktif di beberapa industri. Kelompok

perusahaan ini dibagi menjadi tiga bisnis utama, yaitu dalam bidang keuangan & pembiayaan, media, gaya hidup & hiburan serta sumber daya alam. Awal berdiri di Jakarta pada tanggal 15 Maret 1995, dan pada tahun 2016 Mega Finance resmi berdiri di Bandar Lampung.

Fenomena yang mengindikasikan Komitmen Organisasional yang kini sedang maraknya terjadi pada beberapa perusahan yang ada di Indonesia tidak terkecuali pada Mega Finance Bandar Lampung. Perusahaan Mega Finance merupakan salah satu perusahaan pembiayaan yang ada di Indonesia, yang memiliki 43 karyawan pada masing – masing posisi yang ditempatinya. Mega Finance Bandar Lampung berlokasikan di JL. Pangeran Antasari No.2C Kalibalau Sukabumi, Bandar Lampung.

Bagi pribadi seorang karyawan, pengertian tentang sebab-sebab dan sumber–sumber yang ada di dalam Komitmen Organisasional yang ada di dalam diri karyawan memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka dan keadaan untuk tahu lebih banyak hal yang terjadi di dalam suatu organisasi. Sedangkan bagi perusahaan Komitmen Organisasional dilakukan dalam rangka peningkatan produksi atau pencapaian tujuan yang lainnya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan yang terdapat pada seorang karyawan atau pekerja. Menurut Allen dan Mayer dalam Robbins (2012,p.99) Komitmen Organisasional pada karyawan dapatlah diukur dengan melihat faktor –faktor pengukuran Komitmen Organisasional yang ada, seperti: *Affective commitment*, C*ontinuance commitment* dan *Normative commitment*.

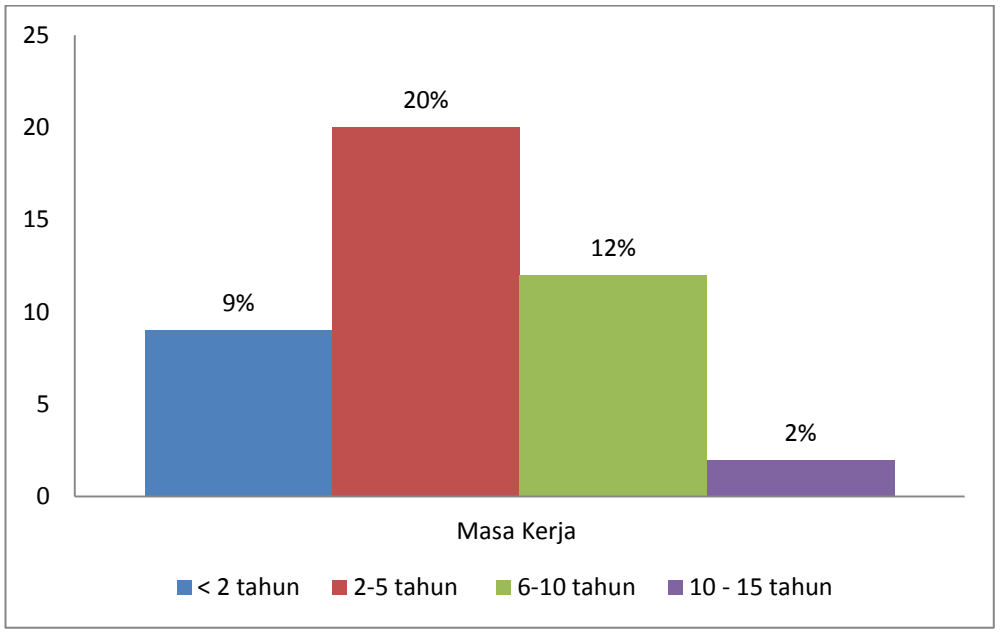
Komitmen Organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai Organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu Komitmen Organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Menurut Allen dan Mayer dalam

Robbins (2012,p.99) Komitmen Organisasional adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi angota organisasi.

Masalah yang berkaitan dengan Komitmen Organisasional yang terdapat di dalam Mega Finance Bandar Lampung adalah kurangnya rasa tanggung jawab dan loyalitas yang dimilki oleh karyawan terhadap aturan yang telah di tentukan oleh Mega Finance Bandar Lampung tersebut sehingga hal tersebut pula dapat dilihat dari lamanya karyawan bekerja pada Mega Finnce Bandar Lampung yang dapat dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut:

Gambar 1.1

Masa Kerja Karyawan Mega Finance Bandar Lampung 2018



Sumber: Mega Finance Bandar Lampung, 2019

Dari gambar 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pada Mega Finance Bandar Lampung terdapat 43 karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut akan tetapi sepanjang tahun 2018 terdapat 9 karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari kurun waktu 2 tahun yang bekerja pada Mega Finance Bandar Lampung serta jumlah karyawan terbanyak sebanyak 20 karyawan memilki masa kerja 2 sampai dengan 5 tahun masa kerja.

Seiring dengan perkembangan Mega Finance Bandar Lampung melakukan peningkatan pelayanan diberbagai bidang yang ada untuk mendukung hal tersebut perlu adanya Komitmmen Organisasioal pada sumber daya manusia yang dimilki oleh Mega Finance Bandar Lampung dalam hal ini adalah karyawan. Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan Komitmen Organisasional, salah satunya adalah pada tingkat *turnover* karyawan Mega Finance Bandar Lampung tersebut yang dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2

Data *Turnover* Karyawan Mega Finance Bandar Lampung Bandar Lampung Tahun 2016 sd 2018

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat *Turnover* (%)
2016	52	6	9	49	6,2 %
2017	49	3	5	47	4,1 %
2018	47	5	9	43	8,3 %

Sumber :KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung Tahun 2019

Dari tabel 1.1 tersebut dapat dihitung presentase tingkat *TurnOver* karyawan pada Mega Finance Bandar Lampung dengan mengunakan rumus *LTO (Labour Turnover)*. Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya *TurnOver* sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{\sum(\text{yang keluar} - \text{yang diterima})}{\frac{1}{2}\sum(\text{Karyawan awal} + \text{Karyawan akhir})} \text{ x } 100\%$$

(Malayu, Hasibuan : 2005,p.53)

Berdasarkan perhitungan LTO yang didapat tabel 1.1 tingkat *turnover* karyawan yang mengalami tingkat fluktuasi paling tinggi terjadi pada tahun 2018 yang mencapai angka 8,3% dengan jumlah karyawan masuk sebanyak 5 orang dan pegawai keluar sebanyak 9 orang dengan jumlah karyawan

sebanyak 43 karyawan sampai saat ini. Tingkat *turnover* yang mencapai 8,3% menggambarkan kurangnya Komitmen Organisasional yang ada di dalam diri karyawan Mega Finance Bandar Lampung sehingga dapat berdampak pada Kinerja Mega Finance Bandar Lampung yang dimana Mega Finance Bandar Lampung mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi, dalam hal ini Komitmen Organisasional yang terjadi berdampak pada stabilitas perusahaan atau kemampuan perusahaan untuk menjalankan usahanya dengan stabil.

Fenomena *turnover* yang terjadi pada Mega Finance Bandar Lampung yang berujung pada keluarnya karyawan yang kurang memiliki komitmen yang baik pada Mega Finance Bandar Lampung membawa dampak negatif seperti pada biaya penarikan karyawan hal ini menyangkut pada waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawannya, akan mengeluarkan kembali biaya pelatihan serta terjadinya pemborosan akibat adanya karyawan baru sebab apa yang dikeluarkan oleh karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan oleh karyawan baru tersebut serta dapat menggangu kinerja Mega Finance Bandar Lampung.

Selain itu, fenomena saat ini yang terjadi mengenai Komitmen Organisasional yang ada pada Mega Finance Bandar Lampung adalah masih banyak dijumpainya karyawan Mega Finance Bandar Lampung yang tidak memiliki komitmen pada perusahan yang dimana masih seringnya terlihat karyawan Mega Finance Bandar Lampung yang keluar pada jam kerja tanpa adanya izin ataupun intruksi yang diberikan oleh atasannya kepada karyawan tersebut. Komitmen Organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi.

Komitmen Organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu

Komitmen Organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Menurut Handoko dalam Alfahmi (2016) Masalah yang berkaitan dengan Komitmen Organisasional yang terdapat di dalam Mega Finance Bandar Lampung adalah kurangnya rasa tanggung jawab dan loyalitas yang dimilki oleh karyawan terhadap aturan yang telah di tentukan oleh Mega Finance Bandar Lampung tersebut.

Menurut Allen dan Mayer dalam Robbins (2012,p.99) Komitmen Organisasional adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi angota yang ada di dalam suatu organisasi tersebut. Komitmen Organisasional yang terdapat pada Mega Finance Bandar Lampung dapat dilihat dari indikator pengukuran yang ada seperti *Affective commitment*. Menurut Meyer dan Allen (2014, p.189) *Affective commitment* merupakan suatu bentuk keterkaitan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi. *Affective commitment* yang terdapat pada karyawan Mega Finance Bandar Lampung yaitu mengenai kurangnya pemahaman karyawan akan nilai – nilai yang ada baik dalam penerapan SOP yang telah ditetapkan oleh Mega Finance Bandar Lampung serta karyawan merasa tidak memiliki visi dan misi yang sama terhadap Mega Finance Bandar Lampung. Karyawan yang memiliki *Affective commitment* di dalam dirinya memiliki manfaat yang dimana karyawan dapat dengan baik mengidentifikasi segala hal yang terjadi di dalam organisasinya serta karyawan tersebut akan lebih *aware* terhadap tugas dan fungsi karyawan tersebut di dalam suatu organisasi atau perusahann. Keterkaitannya terhadap suatu organisasi atau perusahaan adalah dengan sendirinya karyawan akan memahami nilai –nilai dan akan menereapkan SOP yang ada di dalam Mega Finance Bandar Lampung sehingga akan meminimalisir segala bentuk penyimpangan yang ada.

C*ontinuance commitment*, menurut Meyer dan Allen (2014, p.189) merupakan komitmen yang berdasarkan pada biaya yang bersangkutan

dengan pekerjaan yang ada dengan meninggalkan organisasi yang ada tersebut. *Continuance commitment* yang terjadi pada karyawan Mega Finance Bandar Lampung yang dimana pada karyawana Mega Finance Bandar Lampung masih terdapat kurangnya karyawan dalam memberikan hasil pemikiran yang optimal untuk kemajuan yang ada di dalam suatu perusahaan tersebut dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan serta karyawan merasa gaji yang diberikan pada Mega Finance Bandar Lampung tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang dilimpahkan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki C*ontinuance commitment* di dalam dirinya akan bermanfaat untuk organisasi dan perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karyawan yang memiliki C*ontinuance commitment* lebih cendrung memiliki ide – ide atau gagasan yang lebih baik serta karyawan dapat berkontribusi dengan baik. Keterkaitannya di dalam suatu perusahaan adalah karyawan mampu menyunbang pemikiran terbaiknya dalam menciptakan inovasi – inovasi terbaru dalam aktifitas perusahaan.

Normative commitment, menurut Meyer dan Allen (2014, p.189) *Normative commitment* merupakan dalam hal ini menyangkut perasaan yang ada pada seorang pekerja atas kewajibannya untuk tetap tinggal di dalam suatu organisasinya karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan oleh seorang pekerja. *Normative commitment* yang terjadi pada karyawan Mega Finance Bandar Lampung yaitu masih terdapat kurangnya rasa tanggung jawab yang ada dalam diri karyawan untuk menjalankan tugas – tugas yang ada serta kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap aturan– aturan yang telah di tentukan di dalam Mega Finance Bandar Lampung tersebut. Karyawan yang memiliki sikap *Normative commitment* akan memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap organisasi atau perusahannya tersebut. Sehingga, hal itu terkait dengan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan akan menjalankan tanggung jawabnya dengan baik untuk pencapaian tujuan perusahaan yang optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Komitmen Organisasional pada Karyawan Mega Finance Bandar Lampung"**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dalam penelitian yang dilakukan pada Mega Finance Bandar Lampung, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini antara lain: Bagaimanakah tingkat Komitmen Organisasional *(Affective Commitment, Continuance Commitment* dan *Normative Commitment)* karyawan Mega Finance Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Mega Finance Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Komitmen Organisasional pada Mega Finance Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah Mega Finance Bandar Lampung, JL. Pangeran Antasari No.2C Kalibalau Sukabumi, Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan bulan Desember 2018 s.d Maret 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasional.

1.4 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui tingkat Komitmen Organisasional *(Affective Commitment, Continuance Commitment* dan *Normative Commitment)* karyawan Mega Finance Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan Komitmen Organisasional.
b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Mega Finance

Bagi Mega Finance Bandar Lampung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal-hal yang membuat Komitmen Organisasional karyawan meningkat.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang "Analisis Komitmen Organisasional Pada Karyawan Mega Finance Bandar Lampung".

1.6.2 Bab II: Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Komitmen Organisasional, kerangka pikir dan hipotesis.

1.6.3 Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data mengenai Komitmen Organisasional pada Karyawan Mega Finance Bandar Lampung.

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Analisis Komitmen Organisasional pada Karyawan Mega Finance Bandar Lampung.

1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Komitmen Organisasional

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Konsep Komitmen Organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Menurut Allen dan Mayer dalam Robbins (2012,p.99) Komitmen Organisasional adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen Organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai seorang anggota organisasi atau meninggalkan untuk pekerjaan lain. Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2014, p.187) Komitmen Organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Sedangkam menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl-Bean dalam Wibowo (2014, p. 188) Komitmen Organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi.

Menurut Luthas dalam Wibowo (2014, p.188) Komitmen Organisasional sering didefinisikan sebagai :

a. Sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.
b. Keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi.
c. Keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai – nilai dan tujuan organisasi.

Dari pengertian maupun definisi Komitmen Organisasional dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi

menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan.

2.1.2 Membangun Komitmen Organisasi

Menurut Heller dalam Wibowo (2014, p. 191) Komitmen Organisasi didapat dari bawahan dengan memenuhi kebutuhan pokok pekerja, memberi perhatian pada orang di semua tingkat, mempercayai dan dipercayai, mentoleransi individualitas dan menciptakan bebas kesalahan.

Heller menganjurkan untuk mendapatkan komitmen pekerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu :

1. Memelihara kepercayaan

   Kualitas dan gaya kepemimpinan merupakan faktor utama untuk mendapatkan kepercayaan dan komitmen pekerja. Kita harus membuat diri kita senyata mungkin dan menunjukan dapat dihubungi dan berkeinginan mendengarkan orang lain. Patut diingat bahwa untuk mendapatkan kepercayaan, kita harus mempercayai mereka yang bekerja.

2. Memenangkan pikiran, semangat dan hati.

   Komitmen penuh dari bawahan tidak dapat direalisasikan sampai kita menunjukan kebutuhan psikogis, intelektual dan emosional pekerja. Dengan memberikan bobot yang seimbang dari ketiga faktor tersebut memungkinkan kita memenangkan fikiran, semangat dan hati pekerja.

3. Menjaga staff mempunyai komitmen.

   Cara paling efektif menjaga komitmen pekerja adalah memperkaya pekerjaan dan memotivasi mereka.

4. Menghargai keunggulan.

   Pengakuan atas keunggulan merupakan masalah vital dalam memelihara komitmen dan kepuasan kerja pekerja. Dapat dilakukan

dengan pemberian gaji, pemberian bonus, pengikut sertaan dalam pelatihan akhir pekan senior atau sekedar mengucapkan terima kasih.

5. Bersikap positif.

   Untuk menciptakan lingkungan positif dalam organisasi dibangun dengan *mutual trust,* saling memepercayai dimana orang memastikan bahwa organisasi dapat mencapai apa yang diminta untuk dilakukan.

2.1.3 Tipe Komitmen Organisasional

Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl – Bien dalam Wibowo (2014, p.188) mengemukakan bahwa terdapat dua dimensi utama Komitmen Organisasional, yaitu :

1. *Rational Commitment,* Mencerminkan bahwa pekerjaan memberikan pelayanan pada kepentingan financial, pengembangan dan profesional individu.

2. *Emmotional Commitment,* mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan seseorang adalah penting, berharga dan memberikan manfaat nyata bagi orang lain.

Dimensi Komitmen menurut Meyer dan Allen (Luthans, 2011, p.148) dalam Wibowo (2014, p.189) adalah :

a. *Affective Commitment*, menyangkut pada keterkaitan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi.

b. *Continuence Commitment,* menyangkut komitmen berdasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerjaan dengan meninggalkan organisasi.

c. *Normative Commitment,* menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan.

Menurut Mc Shane dan Vin Glinow dalam Wibowo (2014, p.190) yang memberikan makna Komitmen Organisasional sama dengan *Affective Commitment*, yaitu sebagai keterkaitan emosional pekerjaan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi tersebut. Definisi ini menyinggung secara spesifik pada *Affective Commitment* karena merupakan keterikatan emosional dan perasaan kita tentang loyalitas pada organisasi.

Affective Commitment berbeda dengan *Continuence Commitment* yang merupakan keterikatan kalkulatif. Pekerjaan mempunyai *Continuence Commitment* tinggi karena mereka tidak mengidentifikasi secara khusus dengan organisasi dimana mereka bekerja, tetapi merasa terikat untuk tetap disana karena terlalu mahal untuk keluar. Mereka memilih untuk tetap tinggal karena kalkulasi untuk tetap tingggal lebih tinggi dari pada nilai bekerja di tempat lain.

2.1.4 Indikator – Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Mayer dalam Robbins (2012,p.99) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah Komitmen Organisasional, yaitu :

1. *Affective Commitment*

   Affective Commitment berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Menurut Allen Mayer (2012,p.99), Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. - Emosional

   Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama.

   - Identifikasi

   Komitmen afektif muncul karena kebutuhan, dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap

aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

- Keterlibatan karyawan dalam organisasional

2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Komponen berkelanjutan berarti komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan dasar organisasional tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi.

- Kerugian bila meninggalkan organisasi

Komitmen berkelanjutan merujuk pada kekuatan kecendrungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena tidak ada alternatif lain. Komitmen berkelanjutan yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dapat dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat ditransfer dan hilangnya manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai senior.

- Karyawan membutuhkan organisasi

Menurut Allen dan Mayer (2012,p.99), karyawan yang tetap bekerja dalam organisasi karena karyawan mengakumulasikan manfaat yang lebih yang akan mencegah karyawan mencari pekerjaan lain.

3. Normative Commitment

Normative Commitment merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasional. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kawajiban yang dimiliki karyawan.

- Kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain

Komitmen yang terjadi apabila karyawan terus bekerja untuk organisasi disebabkan oleh tekanan dari pihak lain untuk terus bekerja dalam organisasi tersebut. Menurut Ashari *et al* (2005, p.34), Karyawan yang mempunyai tahap normatif yang tinggi sangat

mementingkan pandangan orang lain terhadap dirinya jika karyawan meninggalkan organisasi.

- Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi

Komitmen ini mengacu kepada refleksi perasaan akan kewajiban untuk menjadi karyawan perusahaan. Menurut Dwiarta (2005, p.27), Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa karyawan tersebut memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat bekerja sekarang. Dengan kata lain komitmen yang ada dalam diri karyawan disebabkan oleh kewajiban-kewajiban pekerjaan karyawan terhadap organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

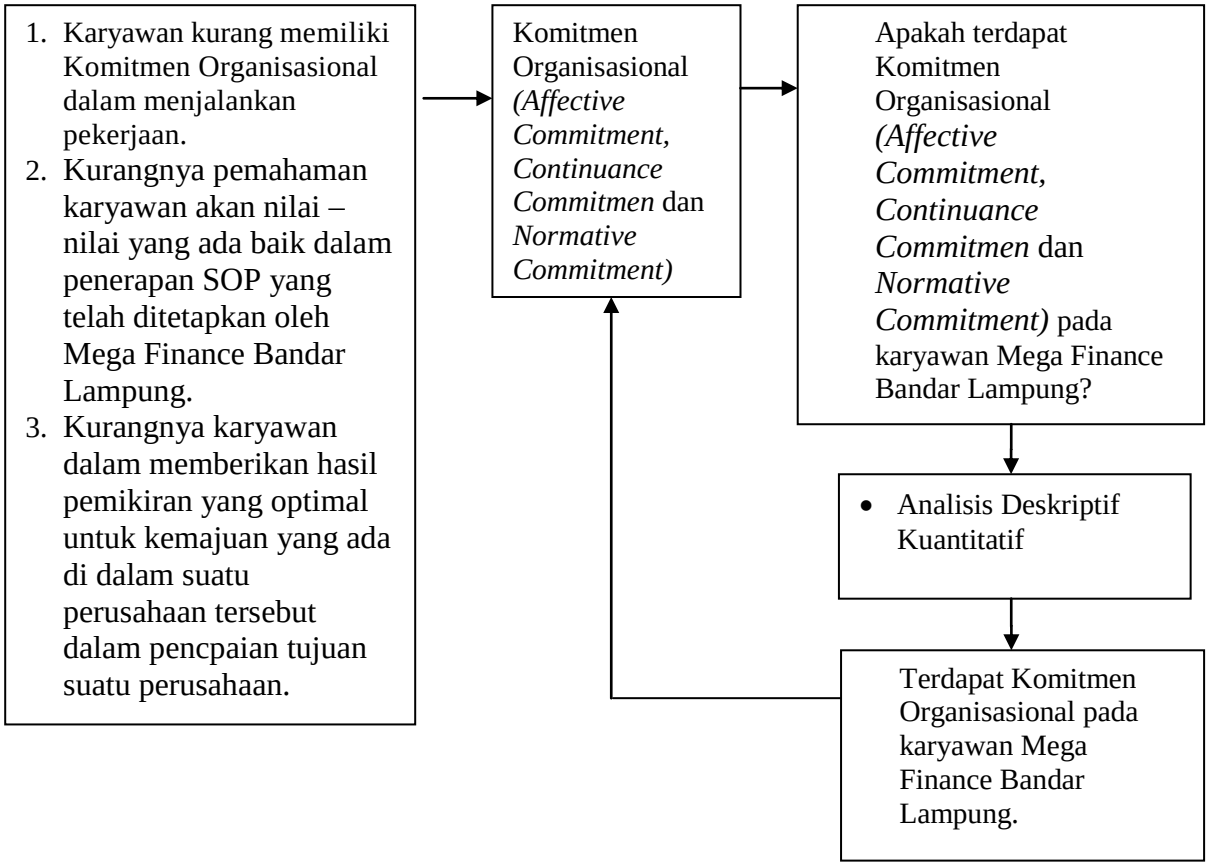
Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Risna Eka Safitri dan Ali Mubarak. Vol.4.No. 1.2018	Studi Deskriptif Mengenai Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian Prouksi Divisi Y PT. X	Komitmen Organisasi onal	Analisis Deskriptif Kuantitatif	Terdapat 6 profil Komitmen Organisasi yang bervariasi.
2	Nina Sakinah. Vol.7.No. 2.2009	Komitmen Organisasi Karyawan Bank X di Jakarta	Komitmen Organisasi onal	Analisis Deskriptif Kuantitatif	Masih rendahnya Komitmen Organisasion al yang ada.
3	Anggita Nandya dan Ali Mubarak. Vol.2.No. 2.2014	Studi Deskriptif Mengenai Komitmen Organisasional Pada Karyawan Unit Usaha Industri Hilir Teh Bagian Poduksi di Perkebunan Nisantara VIII Bandung	Komitmen Organisasi	Analisis Deskriptif Kuantitatif	Terdapat 7 profil Komitmen Organisasion al

2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Widodo dan Muchtar (2000,p.8) penelitian deskriptif kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang digunakan untuk menemukan pengetahuan yang seluas luasnya terhadap objek penelitian pada suatu saat tertentu.

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Menurut Sugiono (2017:137) mendefinisikan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa data hasil jawaban pada kuisioner yang diberikan kepada karyawan Mega Finance Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan menggambarkan dan memaparkan keadaan yang ada didalam perusahaan. Menurut Sugiyono (2012,p.27) metode pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer. Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah Studi Lapangan (*field reasearch*) dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian berdasarkan skala Likert.

Menurut Sugiyono (2011,p.142) skala Likert digunakan untuk menentukan sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari (1,2,3,4,5) seperti berikut:

Tabel 3.1

Instrument Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2011, p.143)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011, p.298) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Mega Finance Bandar Lampung yang berjumlah 43 karyawan. Adapun data jumlah karyawan Mega Finance Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 3.2 di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 3.2

Jumlah Karyawan Mega Finance Bandar Lampung tahun 2019

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Manager (Pemasaran, Keuangandan SDM)	3 orang
2	Personalia	4 orang
3	Administrasi	6 orang
4	Keuangan	4 orang
5	Credit Marketing Officer	12 orang
6	Custumer Service	4 orang
7	Surveyer	4 orang
8	Penagihan	6 orang
	Jumlah	**43 orang**

Sumber : Mega Finance, 2019

3.4.2 Sampel

Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representative atau mewakili dari populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2011,p.24) *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2011:61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Mega Finance Bandar Lampung yang berjumlah 43 karyawan.

\

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiono (2011, p.39) Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini menggunakan satu variable tunggal yaitu Komitmen Organisasional.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Riduwan dan Kuncoro (2008, p.148) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Menurut Sugiyono (2008, p.149) Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagi berikut :

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Komitmen Organisasional	Menurut Allen dan Mayer dalam Robbins (2012,p.99) Komitmen Organisasional adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi angota organisasi.	Keterlibatan karyawan dengan organisasinya dalam Mega Finance untuk bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut.	1. *Affective Commitment.* 2. *Continuance Commitment.* 3. *Normative Commitment*	Interval

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang ukur adalah Komitmen Organisasional (*Affective Commitment, Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*). Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011, p.211), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan sesuatu instrumen. Sesuatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada karyawan Mega Finance Bandar Lampung.

Dalam uji ini sampel yang dipakai karyawan. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment*. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau α sebesar 0,05.

$$r_{xy}=\frac{N\sum XY-(\sum X)\,(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2\,(\sum X^2\}\{N\sum Y^{2-(\sum Y)^2}\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Bila $r_{hitung} > r_{table}$ maka instrumen valid.
   Bila $r_{hitung} < r_{table}$ maka instrumen tidak valid.
2. Bila probabilitas (sig) < α maka instrumen valid.
   Bila probabilitas (sig) > α maka instrumen tidak valid.
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS *(Statistical Program and Service Solution seri 21).*

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011, p.183) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikaitkan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya.

Pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji pada 20 responden. Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan

bantuan program SPSS 21.0 *(Statistical Program and Service Solution).* Uji reliabilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma i\, 2}{\sum \sigma t\, 2}\right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reabilitas instrumen

$\sum \sigma i$ = Jumlah varian skor tiap item

k = Banyaknya soal

σt^2 = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi :

Tabel 3.3

Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2011)

3.8 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2011, p.277) menyatakan bahwa metode analisis data adalah proses pengelompokkan berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif.

Sedangkan untuk menentukan nilai komitmen maksimum dan minimum maka perlu menentukan kategori komitmen menggunakan rumus interval yaitu sebagai berikut:

$$Skala\ Interval = \frac{a\ (m - n)}{b}$$

Dimana:

a = jumlah atribut

m = skor tertinggi yang mungkin terjadi

n = skor terendah yang mungkin terjadi

b = jumlah skala penilaian yang mungkin terjadi

Implikasi perhitungan skala interval yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.11 Skala Interval

Interval			Tingkat Komitmen
10.79	-	17.91	Tinggi
3.56	-	10.69	Rendah

Sumber : Data diolah, 2019

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan Mega Finance Bandar Lampung berjumlah 43 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	53,5
2	Perempuan	20	46,5
Total		**43**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan Mega Finance Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 20	7	16,3
2	21 – 30	16	37,2
3	31 – 40	14	32,6
4	41 – 50	4	9,3
5	>51	2	3.7
Total		**43**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 21-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Mega Finance Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 21-30 tahun sebanyak 16 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	16	37.2
2	D1-D3	7	16.3
3	S1-S3	20	46.5
Total		**43**	**100**

Sumber :Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan Sarjana menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Mega Finance Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikannya sarjana sebanyak 20 orang.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 2 tahun	9	20.9
2	2-5 tahun	20	46.5
3	6-10 tahun	12	27.9
4	10-15 tahun	2	4.7
Total		**43**	**100**

Sumber :Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 2–5 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Mega Finance Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 2–5 tahun sebanyak 20 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 43 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Komitmen

Indikator	Jumlah Skor Jawaban					Total	Rata-rata
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
AC1	5	48	72	8	2	135	3,14
AC2	15	48	60	16	0	139	3,23
AC3	15	52	66	10	0	143	3,33
AC4	25	64	54	6	1	150	3,49
AC5	10	40	75	8	2	135	3,14
AC6	15	52	60	14	0	141	3,28
CC1	40	56	51	8	0	155	3,60
CC2	10	44	57	14	4	129	3,00
CC3	75	64	33	2	0	174	4,05
CC4	65	64	33	6	0	168	3,91
CC5	75	72	27	2	0	176	4,09
CC6	55	60	48	0	1	164	3,81
NC1	80	52	33	6	0	171	3,98
NC2	5	72	60	6	1	144	3,35
NC3	15	60	54	12	1	142	3,30
NC4	25	72	48	8	0	153	3,56
NC5	15	76	42	14	0	147	3,42
NC6	85	64	42	0	0	191	4,44
Total Rata-rata						**64,12**	**3,56**

Sumber :Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan kepada 43 responden diperoleh nilai rata-rata maksimal sebesar 4,44 pada aspek *Normative Commitment* pernyataan 6 dengan pernyataan

"Karyawan selalu merasa nyaman saat bekerja pada Mega Finance Bandar Lampung". Sedangkan nilai rata-rata minimal sebesar 3,14 pada aspek *Affective Commitment* pernyataan 1 dengan pernyataan "Karyawan terikat secara emosional pada Mega Finance Bandar Lampung".

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment.* Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Atau

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Komitmen

Pernyataan	Sig	alpha	Kondisi	Simpulan
Affective Commitment				
Butir 1	0,019	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,009	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Continuance Commitment				
Butir 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,031	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,015	0,05	Sig<alpha	Valid
Normative Commitment				

Butir 1	0,031	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,012	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan Komitmen Organisasional dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang meliputi aspek *Affective Commitment, Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig<alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai *Affective Commitmen, Continuance Commitment* dan *Normative Commitment* dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach.*i :

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabitas Komitmen

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan	Kesimpulan
Affective Commitment	0,832	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Continuance Commitment	0,718	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Normative Commitment	0,691	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber :Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 nilai cronbach's alpha sebesar 0,832 untuk variabel *Affective Commitment* dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0,718 untuk *Continuance Commitment* dengan tingkat reliabel tinggi dan nilai 0,691 untuk *Normative Commitment* dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil perhitungan Komitmen Karyawan

Berikut ini pada tabel 4.8 dijelaskan rata-rata tingkat komitmen karyawan Mega Finance Bandar Lampung.

Tabel 4.8 Hasil Rata-Rata Responden Komitmen

Indikator	Jumlah Skor Jawaban					Total	Rata-rata	Rata-rata per aspek
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
AC1	5	48	72	8	2	135	3,14	3,27
AC2	15	48	60	16	0	139	3,23	
AC3	15	52	66	10	0	143	3,33	
AC4	25	64	54	6	1	150	3,49	
AC5	10	40	75	8	2	135	3,14	
AC6	15	52	60	14	0	141	3,28	
CC1	40	56	51	8	0	155	3,60	3,74
CC2	10	44	57	14	4	129	3,00	
CC3	75	64	33	2	0	174	4,05	
CC4	65	64	33	6	0	168	3,91	
CC5	75	72	27	2	0	176	4,09	
CC6	55	60	48	0	1	164	3,81	
NC1	80	52	33	6	0	171	3,98	3,67
NC2	5	72	60	6	1	144	3,35	
NC3	15	60	54	12	1	142	3,30	
NC4	25	72	48	8	0	153	3,56	
NC5	15	76	42	14	0	147	3,42	
NC6	85	64	42	0	0	191	4,44	
Total Rata-rata						**64,12**	**3,56**	

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil perhitungan nilai rata-rata aspek komitmen karyawan Mega Finance Bandar Lampung yang didapat pada tabel 4.8, diperoleh rata-rata tertinggi sebesar 3,74 pada aspek *Continuance Commitment*, sedangkan nilai rata-rata terkecil sebesar 3,27 pada aspek *Affective Commitment.*

Setelah mengetahui nilai rata-rata per indikator karyawan berdasarkan komitmennya, maka selanjutnya mencari nilai maksimum dan minimum. Penjabaran hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Nilai Maksimum

Variabel	Nilai tertinggi	Rata-rata per aspek	Total
Affective Commitment	5	3,27	16,35
Continuance Commitment	5	3,74	18,70
Normative Commitment	5	3,67	18,35
Rata-Rata			17,81

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diperoleh nilai rata-rata untuk skor maksimum adalah sebesar 17,81. Selanjutnya untuk menginterpretasikan hasil tersebut maka harus mencari nilai minimum, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.10 Nilai Minimum

Variabel	Nilai Minimum	Rata-rata per aspek	Total
Affective Commitment	1	3,27	3,27
Continuance Commitment	1	3,74	3,74
Normative Commitment	1	3,67	3,67
Rata-Rata			3,56

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus diatas maka diperoleh nilai rata-rata untuk skor minimum adalah sebesar 3,56. Selanjutnya nilai komitmen maksimum dan minimum maka perlu menentukan kategori komitmen menggunakan rumus interval yaitu sebagai berikut:

$$Skala\ Interval = \frac{a\ (m - n)}{b}$$

Dimana:

a = jumlah atribut

m = skor tertinggi yang mungkin terjadi

n = skor terendah yang mungkin terjadi

b = jumlah skala penilaian yang mungkin terjadi

$$Skala\ Interval = \frac{1\ (17{,}81 - 3{,}56)}{2} = 7{,}12$$

Implikasi perhitungan skala interval yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.11Skala Interval

Interval			Tingkat Komitmen
10,79	-	17,91	Tinggi
3,56	-	10,69	Rendah

Sumber : Data diolah, 2019

Setelah mengetahui nilai interval untuk komitmen yang dilihat dari masing-masing indikator, maka perlu dilihat perolehan hasil nilai sebagai berikut:

Tabel 4.12 Nilai Komitmen

Variabel	Nilai tertinggi	Nilai terendah	Total	Kategori
Affective Commitment	3,27	3,27	10,68	Rendah
Continuance Commitment	3,74	3,74	14,02	Tinggi
Normative Commitment	3,67	3,67	13,50	Tinggi
Rata-Rata			12,73	

Sumber : Data diolah tahun 2019

Jadi berdasarkan hasil kriteria diatas diperoleh nilai komitmen karyawan adalah sebesar 12,73 nilai komitmen tersebut berada pada skala interval 10,79 – 17,91 hal ini menunjukan bahwa komitmen karyawan Mega Finance Bandar Lampung secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi. Jadi, secara umum dari 3 aspek komitmen karyawan yaitu *Affective Commitmen, Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*. Hasil penelitian mengenai komitmen karyawan di Mega Finance Bandar Lampung secara umum dari 3 aspek komitmen karyawan yaitu *Affective Commitmen, Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*,

karyawan yang memiliki komitmen tinggi dalam bekerja adalah di aspek *Continuance Commitmen* dan *Normative Commitmen,* sedangkan karyawan yang memiliki komitmen rendah dalam bekerja adalah di aspek *Affektive Commitmen.*

Tabel 4.13 Nilai Komitmen Organisaisonal

No.	Komitmen Organisaisonal				
	Affective	*Continuance*	*Normative*	F	Persentase
1	Rendah	Tinggi	Tinggi	8	18,60
2	Rendah	Rendah	Tinggi	14	32,56
3	Tinggi	Tinggi	Tinggi	17	29,53
4	Tinggi	Tinggi	Tinggi	4	9,30
5	Rendah	Tinggi	Tinggi	0	0,0
6	Tinggi	Tinggi	Tinggi	0	0,0
Jumlah				43	100
Kategori	Rendah	Tinggi	Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2019

4.6 Pembahasan

Berdasarkan nilai komitmen karyawan tertinggi yaitu terdapat dalam indikator *Continuance Commitment,* sedangkan komitmen karyawan terendah yaitu terdapat dalam indikator *Affective Commitment.*

Berdasarkan kriteria diatas diperoleh nilai komitmen pada karyawan Mega Finance Bandar Lampung adalah 12,73 nilai komitmen tersebut berada pada skala interval 10,79 – 17,91 hal ini menunjukan bahwa komitmen karyawan Mega Finance Bandar Lampung secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi.

Affektive Commitment berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Allen Mayer, 2012). Emosional, komitmen

afektif menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama. Identifikasi komitmen afektif muncul karena kebutuhan, dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

Continuance Commitment, komitmen berkelanjutan berarti komitmen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan dasar organisasional tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi. Kerugian bila meninggalkan organisasi komitmen berkelanjutan merujuk pada kekuatan kecendrungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena tidak ada alternatif lain. Komitmen berkelanjutan yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dapat dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat ditransfer dan hilangnya manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai senior. Karyawan membutuhkan organisasi menurut Allen dan Mayer (2012,p.99), karyawan yang tetap bekerja dalam organisasi karena karyawan mengakumulasikan manfaat yang lebih yang akan mencegah karyawan mencari pekerjaan lain.

Normative Commitment merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasiional. Komitmen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kawajiban yang dimiliki karyawan. Kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain, komitmen yang terjadi apabila karyawan terus bekerja untuk organisasi disebabkan oleh tekanan dari pihak lain untuk terus bekerja dalam organisasi tersebut. Menurut Ashari *et al* (2005, p.34) Karyawan yang mempunyai tahap normatif yang tinggi sangat mementingkan pandangan orang lain terhadap dirinya jika karyawan meninggalkan organisasi. Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi,

komitmen ini mengacu kepada refleksi perasaan akan kewajiban untuk menjadi karyawan perusahaan. Menurut Dwiarta (2005, p.34) Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa karyawan tersebut memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat bekerja sekarang. Dengan kata lain komitmen yang ada dalam diri karyawan disebabkan oleh kewajiban-kewajiban pekerjaan karyawan terhadap organisasi.

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Diperoleh nilai komitmen pada karyawan Mega Finance Bandar Lampung adalah 12,73 nilai komitmen tersebut berada pada skala interval 10,79 – 17,91 hal ini menunjukan bahwa komitmen karyawan Mega Finance Bandar Lampung secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi.
2. Hasil penelitian mengenai komitmen karyawan di Mega Finance Bandar Lampung secara umum dari 3 aspek komitmen karyawan yaitu *Affektive Commitmen, Continuance Commitmen,* dan *Normative Commitmen,* karyawan yang memiliki komitmen tinggi dalam bekerja adalah di aspek *Continuance Commitmen* dan *Normative Commitmen,* sedangkan karyawan yang memiliki komitmen rendah dalam bekerja adalah di aspek *Affektive Commitmen.*

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini serta pembahasan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan peneliti yaitu antara lain :

1. Bagi Perusahaan Mega Finance Bandar Lampung
    a. Dilihat dari faktor *Affective Commitment* disarankan perusahaan dapat mempertahankan perasaan nyaman didalam perusahaan ini serta memperbaiki keluarga baru didalam perusahaan ini.
    b. Dilihat dari faktor *Continuance Commitment* disarankan perusahaan dapat mempertahankan merasa berat jika meninggalkan perusahaan meskipun sangat ingin sekali serta memperbaiki keinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat.
    c. Dilihat dari faktor *Normative Commitment* disarankan perusahaan dapat mempertahankan kesadaran bahwa komitmen adalah hal yang

harus di lakukan serta memperbaiki tanggung jawab jika ingin keluar dari perusahaan.

2.Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya dapat menggunakan aspek-aspek dari komitmen organisasional yang belum ada pada penelitian ini sehingga dapat lebih mempertajam hasil penelitian ini.
b. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut, apakah terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional, misalnya kinerja karyawan.
c. Pada penelitian selanjutnya diharapkan objek penelitian dapat dilakukan pada perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

Allen dan Mayer. Robbins S dan Coutler. 2014. Manajemen. Edisi Kedelapan. PT. Indeks: Jakarta

Anggita Nandya dan Ali Mubarak. 2014. Studi Deskriptif Mengenai Komitmen Organisasional Pada Karyawan Unit Usaha Industri Hilir Teh Bagian Produksi di Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Vol.2.No.2. Universitas Islam : Bandung

Busro, Muhammad. 2017. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Prenadamedia Group : Jakarta

Colquit, Le Pinedan Wesson. Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta

Grenbergdan Baron. Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta

Heller. Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta

Luthans. Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta

Mc Shane dan Vin Glinow. Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta

Risna Eka Safitri dan Ali Mubarak. 2018. Studi Deskriptif Mengenai Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian Produksi Divisi Y PT. X. Vol.4.No.1. Universitas Islam : Bandung

Sakinah, Nina. 2009. Komitmen Organisasi Karyawan Bank X di Jakarta. Vol.7.No.2. Universitas Esa Unggul : Jakarta

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian. Alfabeta : Bandung

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian. Alfabeta : Bandung

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian
Karyawan Mega Finance Bandar Lampung

Dengan hormat

Saya yang bertanda tanggan dibawah ini adalah mahasiswi IIB Darmajaya Bandar Lampung

Nama : Meyke Amanda Putri
NPM : 1612118006P
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul "Analisis Komitmen Organisasional pada Karyawan Mega Finance Bandar Lampung", maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berhadarp jawaban yang saudara/i berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitianini. Atas partisipasinya dan ketersediaan Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Meyke Amanda Putri

Identitas Responden

Untuk kelengkapan data penelitihan, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data dibawah ini dengan cara dicentang ☑

1. Jenis kelamin	:	( ) Laki-laki	( ) Perempuan
2. Usia	:	( ) kurang 20 tahun	( ) 31 - 40 tahun
		( ) 21 - 30 tahun	( ) 41 - 50 tahun
		( ) lebih dari 51	
3. Pendidikan terakhir	:	( ) < SMA/Sederajat	
		( ) D1-D3	
		( ) S1-S3	
4. Masa kerja	:	( ) kurang 2 tahun	( ) 10 – 15 tahun
		( ) 2 - 5 tahun	( ) 16 – 20 tahun
		( ) 6 - 10 tahun	

PETUNJUK PENGISIAN

Lingkari angka pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Anda !

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

KS = Kurang Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Komitmen Organisasional

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1.	*Affective Commitment*	1. Karyawan terikat secara emosional pada Mega Finance Bandar Lampung.					
		2. Bangga menjadi bagian dari Mega Finance Bandar Lampung.					
		3. Pemahaman akan nilai – nilai yang ada pada Mega Finance Bandar Lampung dapat diterapkan dengan cukup baik					
		4. Karyawan selalu berupaya melibatkan diri di dalam Mega Finance Bandar Lampung					
		5. Karayawan selalu senang menjalankan aktifitas di dalam pekerjaannya.					
		6. Karyawan selalu berupaya melakukan yang terbaik untuk Mega Finance Bandar Lampung					
2	*Continuance commitment*	1. Berupaya optimal untuk memberikan hasil pemikiran dan tindakan demi memajukan Mega Finance Bandar Lampung.					
		2. Merasa berat jika meninggalkan perusahaan meskipun sangat ingin sekali.					
		3. Reward yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja					
		4. Kantor selalu memberikan bonus kepada karyawan yang bekerja dengan baik					
		5. Mega Finance Bandar Lampung memberikan fasilitas kerja yang baik terhadap karyawan.					
		6. Karyawan merasa puas atas tunjangan yang diberikan oleh Mega Finance Bandar Lampung					

3	*Normative Commitment*	1. Berusaha untuk tetap setia atau loyal padaMega Finance Bandar Lampung.					
		2. Tetap bekerja di Mega Finance Bandar Lampung ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan.					
		3. Semangat untuk bertahan bekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup.					
		4. Bertanggung jawab untuk menjalankan tugas yang telah ditetapkan.					
		5. Tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan Mega Finance Bandar Lampung					
		6. Karyawan selalu merasa nyaman saat bekerja pada Mega Finance Bandar Lampung					

Lampiran 2

Tabulasi Hasil Kuesioner Karyawan Mega Finance Bandar Lampung

Affektive Commitmen

NO. RESP	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total Item
1	4	4	2	5	3	4	23
2	3	3	3	3	2	3	19
3	5	3	4	4	4	3	26
4	4	4	3	3	4	4	26
5	3	3	2	2	5	3	23
6	5	3	3	3	3	3	26
7	4	2	2	2	3	2	22
8	4	3	4	4	3	3	29
9	5	3	3	3	1	3	27
10	5	5	5	5	3	5	38
11	3	5	5	5	2	5	36
12	3	2	2	2	1	2	24
13	4	4	3	3	3	4	34
14	3	2	3	3	3	2	30
15	5	3	4	4	3	3	37
16	3	2	3	4	3	2	33
17	2	3	3	2	2	3	32
18	3	4	4	4	3	4	40
19	4	4	5	4	4	4	44
20	3	3	3	3	3	3	38
21	3	2	3	3	3	2	37
22	2	2	3	1	2	2	34
23	3	3	4	4	3	3	43
24	3	4	4	3	3	4	45
25	4	3	3	3	4	3	45
26	4	4	4	4	4	4	50
27	3	4	3	3	3	4	47
28	3	3	4	4	3	3	48
29	4	4	4	4	4	4	53
30	3	3	4	5	3	3	51
31	3	3	3	4	4	3	51
32	3	3	4	4	4	3	53
33	4	3	3	3	3	3	52
34	3	4	2	4	3	4	54
35	4	3	3	5	5	3	58
36	4	5	4	5	3	5	62
37	3	3	3	3	3	3	55
38	4	4	3	4	3	4	60
39	3	4	4	5	4	4	63
40	4	2	3	3	3	2	57
41	3	3	3	4	3	3	60
42	3	2	3	3	4	4	61
43	4	3	3	5	3	3	64

Lampiran 3

Output Frekuensi Karakteristik Responden

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	23	53.5	53.5	53.5
	perempuan	20	46.5	46.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	7	16.3	16.3	16.3
	21-30 tahun	16	37.2	37.2	53.5
	31-40 tahun	14	32.6	32.6	86.0
	41-50 tahun	4	9.3	9.3	95.3
	>51 tahun	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

masa_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2 TAHUN	9	20.9	20.9	20.9
	2-5 TAHUN	20	46.5	46.5	67.4
	6-10 TAHUN	12	27.9	27.9	95.3
	10-15 TAHUN	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Lampiran 4

Jawaban Responden

- Affektive Commitmen

AC1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.7	4.7	4.7
	2	4	9.3	9.3	14.0
	3	24	55.8	55.8	69.8
	4	12	27.9	27.9	97.7
	5	1	2.3	2.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

AC2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	18.6	18.6	18.6
	3	20	46.5	46.5	65.1
	4	12	27.9	27.9	93.0
	5	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

AC3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	11.6	11.6	11.6
	3	22	51.2	51.2	62.8
	4	13	30.2	30.2	93.0
	5	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

AC4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.3	2.3	2.3
	2	3	7.0	7.0	9.3
	3	18	41.9	41.9	51.2
	4	16	37.2	37.2	88.4
	5	5	11.6	11.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

AC5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.7	4.7	4.7
	2	4	9.3	9.3	14.0
	3	25	58.1	58.1	72.1
	4	10	23.3	23.3	95.3
	5	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

AC6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	16.3	16.3	16.3
	3	20	46.5	46.5	62.8
	4	13	30.2	30.2	93.0
	5	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

- Continuance Commitmen

CC1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9.3	9.3	9.3
	3	17	39.5	39.5	48.8
	4	14	32.6	32.6	81.4
	5	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

CC2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	9.3	9.3	9.3
	2	7	16.3	16.3	25.6
	3	19	44.2	44.2	69.8
	4	11	25.6	25.6	95.3
	5	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

CC3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	3	11	25.6	25.6	27.9
	4	16	37.2	37.2	65.1
	5	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

CC4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.0	7.0	7.0
	3	11	25.6	25.6	32.6
	4	16	37.2	37.2	69.8
	5	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

CC5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	3	9	20.9	20.9	23.3
	4	18	41.9	41.9	65.1
	5	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

CC6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.3	2.3	2.3
	3	16	37.2	37.2	39.5
	4	15	34.9	34.9	74.4
	5	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

- Normative Commitmen

NC1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7,0	7,0	7,0
	3	11	25,6	25,6	32,6
	4	13	30,2	30,2	62,8
	5	16	37,2	37,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

NC2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,3	2,3	2,3
	2	3	7,0	7,0	9,3
	3	20	46,5	46,5	55,8
	4	18	41,9	41,9	97,7
	5	1	2,3	2,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

NC3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,3	2,3	2,3
	2	6	14,0	14,0	16,3
	3	18	41,9	41,9	58,1
	4	15	34,9	34,9	93,0
	5	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

NC4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9,3	9,3	9,3
	3	16	37,2	37,2	46,5
	4	18	41,9	41,9	88,4
	5	5	11,6	11,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

NC5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	16,3	16,3	16,3
	3	14	32,6	32,6	48,8
	4	19	44,2	44,2	93,0
	5	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

NC6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	23,3	23,3	23,3
	3	16	37,2	37,2	60,5
	4	17	39,5	39,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Lampiran 5

Output Uji Validitas Responden

Affektife Commitmen

Correlations

		AC1	AC2	AC3	AC4	AC5	AC6	TOTAL_AC
AC1	Pearson Correlation	1	.107	.226	.718**	.243	.107	.541*
	Sig. (1-tailed)		.351	.209	.001	.192	.351	.019
	N	15	15	15	15	15	15	15
AC2	Pearson Correlation	.107	1	.601**	.176	.732**	1.000**	.818**
	Sig. (1-tailed)	.351		.009	.265	.001	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
AC3	Pearson Correlation	.226	.601**	1	.333	.721**	.601**	.792**
	Sig. (1-tailed)	.209	.009		.112	.001	.009	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
AC4	Pearson Correlation	.718**	.176	.333	1	.320	.176	.601**
	Sig. (1-tailed)	.001	.265	.112		.122	.265	.009
	N	15	15	15	15	15	15	15
AC5	Pearson Correlation	.243	.732**	.721**	.320	1	.732**	.854**
	Sig. (1-tailed)	.192	.001	.001	.122		.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
AC6	Pearson Correlation	.107	1.000**	.601**	.176	.732**	1	.818**
	Sig. (1-tailed)	.351	.000	.009	.265	.001		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
TOTAL_AC	Pearson Correlation	.541*	.818**	.792**	.601**	.854**	.818**	1
	Sig. (1-tailed)	.019	.000	.000	.009	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Continuance Commitmen

Correlations

		CC1	CC2	CC3	CC4	CC5	CC6	TOTAL_CC
CC1	Pearson Correlation	1	.732**	.320	.473*	.320	.051	.756**
	Sig. (1-tailed)		.001	.122	.037	.122	.428	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15
CC2	Pearson Correlation	.732**	1	.176	.413	.176	.271	.734**
	Sig. (1-tailed)	.001		.265	.063	.265	.164	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15
CC3	Pearson Correlation	.320	.176	1	-.114	1.000**	.239	.661**
	Sig. (1-tailed)	.122	.265		.343	.000	.195	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15
CC4	Pearson Correlation	.473*	.413	-.114	1	-.114	.296	.492*
	Sig. (1-tailed)	.037	.063	.343		.343	.142	.031
	N	15	15	15	15	15	15	15
CC5	Pearson Correlation	.320	.176	1.000**	-.114	1	.239	.661**
	Sig. (1-tailed)	.122	.265	.000	.343		.195	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15
CC6	Pearson Correlation	.051	.271	.239	.296	.239	1	.559*
	Sig. (1-tailed)	.428	.164	.195	.142	.195		.015
	N	15	15	15	15	15	15	15
TOTAL_CC	Pearson Correlation	.756**	.734**	.661**	.492*	.661**	.559*	1
	Sig. (1-tailed)	.001	.001	.004	.031	.004	.015	
	N	15	15	15	15	15	15	15

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Normative Commitmen

Correlations

		NC1	NC2	NC3	NC4	NC5	NC6	TOTAL_NC
NC1	Pearson Correlation	1	.732**	.320	-.183	-.183	.120	.494*
	Sig. (1-tailed)		.001	.122	.257	.257	.335	.031
	N	15	15	15	15	15	15	15
NC2	Pearson Correlation	.732**	1	.440	-.082	-.082	.161	.580*
	Sig. (1-tailed)	.001		.051	.385	.385	.283	.012
	N	15	15	15	15	15	15	15
NC3	Pearson Correlation	.320	.440	1	.176	.176	.333	.627**
	Sig. (1-tailed)	.122	.051		.265	.265	.112	.006
	N	15	15	15	15	15	15	15
NC4	Pearson Correlation	-.183	-.082	.176	1	1.000**	.601**	.661**
	Sig. (1-tailed)	.257	.385	.265		.000	.009	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15
NC5	Pearson Correlation	-.183	-.082	.176	1.000**	1	.601**	.661**
	Sig. (1-tailed)	.257	.385	.265	.000		.009	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15
NC6	Pearson Correlation	.120	.161	.333	.601**	.601**	1	.751**
	Sig. (1-tailed)	.335	.283	.112	.009	.009		.001
	N	15	15	15	15	15	15	15
TOTAL_NC	Pearson Correlation	.494*	.580*	.627**	.661**	.661**	.751**	1
	Sig. (1-tailed)	.031	.012	.006	.004	.004	.001	
	N	15	15	15	15	15	15	15

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Lampiran 6

Output Uji Reliabilitas Responden

- Affektive Commitmen

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	6

- Cotinuance Commitmen

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	6

- Normative Commitmen

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	6