

**PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI  
MASA KERJA PADA PEGAWAI BBMKG WILAYAH 1  
MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area*

**OLEH :  
NURUL ANNISA SIREGAR  
16.860.0330**



**FAKLUTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/8/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/8/22

**HALAMAN PENGESAHAN**

**JUDUL SKRIPSI** : PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI  
DITINJAU DARI MASA KERJA PADA  
PEGAWAI BBMKG WILAYAH I MEDAN

**NAMA MAHASISWA** : NURUL ANNISA SIREGAR

**NO. STAMBUK** : 16.860.0330

**BAGIAN** : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

**MENYETUJUI:**  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Prof. Dr. Abdul Munir M.Pd)

(Drs. Mulia Siregar M.Psi)

**MENGETAHUI:**

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M. Psi)

UNIVERSITAS  
MEDAN AREA  
FAKULTAS PSIA  
(Din, Ph.D)

**Tanggal Sidang**

**12 Juli 2022**

### LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 Juli 2022

Penulis



Nurul Annisa Siregar  
(16.860.0330)

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

### TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Annisa Siregar  
NPM : 16.860.0330  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau dari Masa Kerja pada pegawai BBMKG Wilayah I Medan”**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan  
Yang menandatangani

  
(Nurul Annisa Siregar)

## THE DIFFERENCES IN ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ASSESSED FROM WORKING PERIOD OF THE BBMKG EMPLOYEES IN REGION 1 MEDAN

Nurul Annisa Siregar  
168600330

### ABSTRACT

This study aims to determine differences in organizational commitment in terms of years of service for employees of BBMKG Region 1 Medan. This study uses a quantitative approach method. The sample of this study amounted to 75 employees. Sampling technique with total sampling technique. Data collection technique with Likert scale model through organizational commitment scale. Data analysis in this study used One Way Anova analysis. Based on the results of data analysis, it was found that the hypothesis proposed in this study was accepted, namely that there were differences in organizational commitment in terms of tenure. This is evidenced by Organizational Commitment having a value or coefficient of  $F = 3.801$  with  $p = 0.041 < 0.050$ . Organizational commitment under 6 years of service is high with a hypothetical mean of 105 and an empirical average of 126.00 with an SD of 7,665. Organizational commitment for 6 to 10 years of service is high with a hypothetical mean of 105 and an empirical average of 125.43 with an SD of 6,969. Meanwhile, organizational commitment for a working period of 10 years and above is high with a hypothetical average value of 105 and an empirical average value of 131.35 with an SD of 10,577. Thus it can be concluded that there are differences in organizational commitment in terms of service under 6 years, working period of 6 to 10 years, and working period above 10 years. Where the level of organizational commitment for a working period of over 10 years is higher than the level of organizational commitment for a period of service under 6 years and a working period of 6 to 10 years.

**Key Word:** Organizational Commitment, Working Period, Employees

## PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI MASA KERJA PADA PEGAWAI BBMKG WILAYAH 1 MEDAN

Nurul Annisa Siregar  
168600330

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja pada pegawai BBMKG Wilayah 1 Medan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 75 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dengan teknik *total sampling*. Teknik pengambilan data dengan model skala *likert* melalui skala komitmen organisasi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis One Way Anova. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja. Hal ini dibuktikan dengan Komitmen Organisasi memiliki nilai atau koefisien nilai  $F = 3,801$  dengan  $p = 0,041 < 0,050$ . Komitmen organisasi pada masa kerja dibawah 6 tahun tergolong tinggi dengan nilai rata-rata hipotetik 105 dan nilai rata-rata empirik 126,00 dengan SD 7,665. Komitmen organisasi pada masa kerja 6 sampai 10 tahun tergolong tinggi dengan nilai rata-rata hipotetik 105 dan nilai rata-rata empirik 125,43 dengan SD 6,969. Sedangkan komitmen organisasi pada masa kerja 10 tahun keatas tergolong tinggi dengan nilai rata-rata hipotetik 105 dan nilai rata-rata empirik 131,35 dengan SD 10,577. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan komitmen organisasi pada masa kerja dibawah 6 tahun, masa kerja 6 sampai 10 tahun ataupun masa kerja diatas 10 tahun. Dimana tingkat komitmen organisasi pada masa kerja diatas 10 tahun lebih tinggi dibandingkan tingkat komitmen organisasi pada masa kerja dibawah 6 tahun dan masa kerja 6 sampai 10 tahun.

**Kata kunci:** Komitmen Organisasi, Masa Kerja, Pegawai

## Kata Pengantar

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji dan syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Tuhan yang Maha Esa yang telah memberikan banyak nikmat dan karunianya berupa kesabaran, kelancaran, kemudahan serta kekuatan bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah yang berjudul “Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau dari Masa Kerja pada Pegawai BBMKG Wilayah 1 Medan”, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini dengan setulus hati peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ketua yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area sebagai tempat peneliti menimba ilmu.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D., Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd Selaku Dosen Pembimbing I (satu) yang telah banyak membantu, mengarahkan, meluangkan waktu, serta membimbing peneliti dengan penuh kesabaran dalam menyelesaikan karya tulis ini.

5. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi selaku dosen pembimbing II (dua) atas segala kebaikan dan kesabaran selama membimbing, memberikan petunjuk serta arahan dan memberikan masukan kepada saya dalam menyelesaikan tugas akhir.
6. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku sekretaris sidang meja hijau yang telah memberikan masukan dan arahan dalam penyempurnaan skripsi ini.
7. Bapak Hasanuddin, Ph.D yang telah menyempatkan hadir selaku ketua pada saat sidang meja hijau. Terimakasih atas ketersediaan waktu serta nasihat dan saran yang bapak berikan.
8. Segenap dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat hingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis ini dan seluruh staf Fakultas Psikologi yang telah membantu peneliti dalam mengurus keperluan administrasi.
9. Bapak Surya selaku Plt. Kepala Bagian Tata Usaha yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di BBMKG Wilayah 1 Medan dan para pegawai yang telah bersedia menjadi objek penelitian.
10. Untuk Mama, Papa, kak Dian, kak Rizka, bang Ari, kak Zila dan bang Hari yang telah memberikan doa, kasih sayang, semangat, dorongan dan bantuan secara psikologis dan materi serta ridhonya memberikan doa restu kepada penulis.
11. Kepada sahabat saya Nurul Azara dan Nabillah siti Hajar yang selalu peduli dan memberikan semangat dan tenaganya serta meluangkan waktu untuk menemani saya mengurus segala keperluan dalam menyelesaikan skripsi ini.



12. Kepada sahabat tersayang yang tergabung dalam “Sunny” dan khususnya Ubudiah Hilailly Chairunisa yang selalu membantu penulis ketika kesusahan dalam penulisan skripsi serta semangat yang diberikan.
13. Kepada sahabat-sahabat tersayang saya, Muhammad Amin, M. Ihza Syamputra, Yusrizal Al-Faiz, M. Afif Al Gifari, Mahatir Muhammad, Melissa Pratiwi yang selalu memberikan semangat, dukungan dan saran terbaik selama dalam perjalanan pengerjaan skripsi ini, selalu menjadi pendengar yang baik dan selalu ada juga ketika saya butuh.
14. Kepada teman-teman seperjuangan saya, Fahre, Fajar, Acho, Soraya, Ekal, Rehan, Adol, Along, Panji, Sisil, Lani, Fify, Ucak, Alwi, Liana, Putri, Ama, Andre, Dela, Lisna, Viona, Alwin, Renaldo dan juga kepada teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih telah memberikan banyak informasi, dukungan, do’a dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa karya tulis ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari materi pembahasan, tata bahasa, maupun tata tulis, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari segala pihak demi kesempurnaan karya tulis ini.

Medan, 12 Juli 2022

Nurul Annisa Siregar  
16.860.0330

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis.....	8
<b>BAB II TINJAUAN MASALAH</b> .....	<b>9</b>
A. Pegawai .....	9
1. Pengertian Pegawai.....	9
B. Komitmen Organisasi .....	10
1. Pengertian Komitmen .....	10
2. Faktor-faktor Komitmen Organisasi.....	12
3. Dimensi Komitmen Organisasi .....	19
4. Cara Membangun Komitmen Organisasi.....	22
5. Perilaku Penarikan Diri.....	24
C. Masa Kerja .....	26
1. Pengertian Masa Kerja .....	26

2. Kategori Masa Kerja .....	28
D. Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau dari Masa Kerja .....	30
E. Kerangka Konseptual.....	33
F. Hipotesis.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Jenis dan Desain Penelitian .....	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	35
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data .....	37
F. Validitas dan Reliabelitas Alat Ukur .....	39
G. Analisis Data .....	41
<b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
A. Orientasi Kacah Penelitian .....	43
B. Persiapan Penelitian.....	46
1. Persiapan Administrasi.....	46
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	47
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....	48
C. Pelaksanaan Penelitian.....	49
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	51
1. Uji Asumsi.....	51
2. Hasil Analisis Varian 1 Jalur .....	53
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	54
E. Pembahasan.....	55
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>59</b>
A. Simpulan .....	59
B. Saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>64</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi aitem Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba .....	47
Tabel 2. Distribusi aitem Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba .....	49
Tabel 3. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	52
Tabel 4. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas .....	53
Tabel 5. Rangkuman Hasil Analisis One Way Anova .....	53
Tabel 6. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik, Mean Empirik dan SD pada Komitmen Organisasi .....	55





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Komitmen Organisasi .....	64
Lampiran B. Data mentah Komitmen Organisasi .....	67
Lampiran C. Validitas Dan Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi.....	70
Lampiran D. Uji Normalitas dan Uji Homogenitas .....	85
Lampiran E. <i>One Way Anova</i> .....	86
Lampiran F. Surat Keterangan Penelitian .....	87







## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini perkembangan di Indonesia sangat pesat. Termasuk dalam hal perkembangan lembaga pemerintahan. Globalisasi membuat perubahan-perubahan begitu cepat berkembang pesat. Dengan hal ini menentukan suatu lembaga pemerintahan harus siap untuk menghadapinya. Lembaga pemerintahan harus bisa lebih mudah beradaptasi, mampu melakukan perubahan yang cepat namun sesuai dengan tujuan. Termasuk dalam lembaga pemerintahan BMKG atau sering disebut Badan Meteorologi Klimatologi, dan Geofisika. BMKG adalah lembaga pemerintahan non departemen Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang meteorologi, klimatologi dan geofisika.

Sumber daya manusia adalah unsur yang paling utama dalam berdirinya suatu lembaga perusahaan dimana dimulai dari pegawai hingga jajaran direksi dalam perusahaan menentukan keberhasilan dari perusahaan tersebut. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak dan terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu perusahaan. Untuk itu, perusahaan selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja di perusahaan tersebut.

Peran sumber daya manusia sangat penting ketika berada pada era globalisasi saat ini yang penuh dengan tantangan. Menjadi sebuah tugas bagi setiap lembaga pemerintahan untuk lebih memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia nya.

Jika gagal dalam mengelola sumber daya manusia maka akan banyak sekali pihak-pihak yang dirugikan. Termasuk lembaga tersebut karena tidak bisa tercapainya tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh kuat terhadap kinerja kerja. Hasil kinerja kerja tentunya dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (Sopiah, 2008). Komitmen seseorang terhadap organisasi termasuk menjadi bagian yang penting dalam dunia kerja bahkan beberapa organisasi berani menjadikan komitmen organisasi sebagai salah satu syarat untuk memegang sebuah jabatan. Tanpa komitmen sulit untuk bisa mencapai tujuan-tujuan organisasi. Karena komitmen termasuk konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia menjadi fitur sentral dalam organisasi.

Gibson, Ivancevich, dan Donnely (Priansa, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi; perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi; serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. Pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Pegawai yang merasa telah berkorban ataupun mengeluarkan investasi yang besar terhadap organisasi akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena

akan kehilangan apa yang telah diberikan selama ini. Sebaliknya, pegawai yang merasa tidak memiliki pilihan kerja lain yang lebih menarik akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena belum tentu memperoleh sesuatu yang lebih baik dari apa yang telah diperolehnya selama ini. Seorang pegawai yang tidak memiliki keinginan untuk berperan aktif dalam perusahaan dan tidak turut berkontribusi bagi perusahaan maka dapat dikatakan mereka tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan di tempatnya bekerja.

Ditinjau dari segi organisasi, pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan (Koch, dkk, dalam Sopiah, 2008). Sebaliknya, pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas kerja (Steers, dalam Sopiah, 2008). Jika ditinjau dari segi pegawai, komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai itu sendiri.

Berdasarkan fenomena yang ada pada pegawai BBMKG wilayah 1 medan terdapat beberapa pegawai yang tidak memprioritaskan pekerjaan dan perusahaan, ada juga yang hanya melakukan tugas atau kewajiban wajib saja namun mengabaikan tugas atau kewajiban yang lain di dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil wawancara pada pegawai BBMKG wilayah 1 Medan:

*“Terkadang tugas utama saja sudah bikin pusing dan cape, gimana mau terlibat dengan tugas yang lain lagi. Tugas utama sudah selesai aja sudah sangat bersyukur banget” (MN, November 2020).*

*“Saya sudah bekerja selama 31 tahun disini, tugas-tugas yang saya kerjakan sebagian saya minta bantuan ke junior-junior saya untuk meringankan tugas saya” (FH, November 2020).*

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang pegawai antara lain: ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap pegawai. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja. Dan pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi. Sementara itu, Minner (Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai antara lain: faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan kepribadian. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.

Menurut Dyne dan Graham (Priansa, 2018) salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah masa kerja. Masa kerja adalah lamanya seseorang pegawai menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu (Oktaviani, dalam Hadiyani, 2013). Masa kerja adalah keseluruhan waktu yang telah dihabiskan karyawan atau pegawai untuk bekerja disuatu perusahaan. Masa kerja berhubungan dengan waktu kerja seseorang, yaitu dari segi kuantitas seseorang didalam menjalani pekerjaannya. Masa kerja diukur dengan satuan waktu, misalnya tahun atau bulan. Masa kerja karyawan atau pegawai di perusahaan dihitung sejak pertama kali adanya hubungan kerja antara pekerja dan

perusahaan sampai dengan yang bersangkutan berhenti bekerja, baik karena pemutusan hubungan kerja (PHK), mengundurkan diri (*resign*), selesainya masa kontrak, ataupun pensiun.

Masa kerja dapat dikatakan pula sebagai loyalitas pegawai terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Masa kerja yang lebih lama sering disebut senioritas dalam suatu organisasi atau perusahaan. Semakin lama masa kerja seorang pegawai akan semakin terikat pada organisasi dan semakin lama masa kerja akan membuat pegawai semakin mampu mengenal dan menyesuaikan diri pada lingkungan organisasi tempat mereka bekerja dengan segala permasalahan yang ada didalam organisasi. Masa kerja yang lebih lama juga memberikan komitmen organisasi yang tinggi sebab pegawai mampu mengerahkan seluruh usahanya di organisasi atau perusahaan tersebut.

Perbedaan masa kerja menyebabkan pegawai memiliki kesenjangan dalam kinerja dan produktivitas, dengan demikian sangat diperlukan komitmen untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas sesuai yang diinginkan organisasi atau perusahaan. Individu yang memiliki masa kerja yang lama cenderung membangun komitmen organisasi dengan kuat. Komitmen tersebut timbul dari dalam diri individu dan kemudian mempengaruhi sikap yang ditimbulkan, seperti menaruh kepercayaan kuat terhadap organisasi, melakukan tugas-tugas dan kewajiban organisasi dengan sungguh-sungguh, serta berniat untuk bergabung dalam jangka waktu lama kepada organisasi dan menyadari bahwa komitmen organisasi adalah hal yang sangat penting dilakukan.

Pada masa kerja yang lama, pegawai cenderung telah melakukan pengabdian kepada perusahaan seperti investasi, keterlibatan sosial, dan lain-lain. Hal tersebut

menjadi alasan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkeinginan mengembangkan karir selanjutnya. Masa kerja yang singkat biasanya pegawai masih memiliki usia yang muda dan baru memulai karir serta kehidupan keluarga yang baru sehingga cenderung membutuhkan banyak kebutuhan, kebutuhan tersebut membuat pegawai yang masa kerjanya masih singkat akan membanding-bandingkan antara tempat bekerja satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan masa kerja dengan komitmen organisasi dengan judul **“Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau dari Masa Kerja pada Pegawai BBMKG Wilayah 1 Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seorang pegawai terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Pegawai yang memiliki komitmen terhadap satuan kerja kemungkinan untuk tetap bertahan lebih lama dari pada pegawai yang tidak mempunyai komitmen. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Pegawai yang menunjukkan sikap komitmennya akan

merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja.

### **C. Batasan Masalah**

Adapun dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah yaitu untuk mengetahui perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau dari Masa Kerja pada pegawai BBMKG wilayah 1 Medan yang beralamat di Jl. Ngumban surbakti II No.15, Sempakata, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20131.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Adakah perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja pada pegawai BBMKG Wilayah 1 Medan?”.

### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah “untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja pada pegawai BBMKG Wilayah 1 Medan”.

### **F. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat teori

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan

khususnya di bidang psikologi yang berhubungan dengan perbedaan komitmen organisasi yang ditinjau dari masa kerja pegawai. Diharapkan juga dapat bermanfaat dan memperkaya bahan pustaka serta dapat dijadikan sebagai bahan rujukan serta masukan bagi penelitian selanjutnya pada masa yang akan datang.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja pada pegawai BBMKG Wilayah 1 Medan. dan diharapkan dapat memberikan gambaran dan penjelasan kepada organisasi serta semua pihak yang terlibat didalamnya mengenai komitmen organisasi terhadap organisasi dan dapat mengambil langkah-langkah yang sesuai sehingga dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Pegawai**

##### **1. Pengertian Pegawai**

Menurut Soedaryono (2000) pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupan dengan bekerja dalam kesatuan organisasi baik kesatuan pemerintah maupun kesatuan kerja swasta”. Menurut Robbins (2006) pegawai adalah “orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja”.

Pegawai adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan menurut sastrahadiwiryono dan syuhada (2019).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu organisasi, badan usaha baik pemerintah maupun swasta, baik sebagai pegawai tetap ataupun tidak, yang diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan yang ditetapkan oleh pemberi kerja dan semua dilakukan untuk memenuhi kebutuhan.

## **B. Komitmen Organisasi**

### **1. Pengertian Komitmen**

Menurut Greenberg dan Baron (Wibowo, 2016) komitmen organisasional sebagai tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau tidak ingin meninggalkannya. Dalam penelitian Greenberg dan Baron (Umam, 2018) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Meyer & Herskovits (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017) menyatakan bahwa komitmen adalah, “kekuatan yang mengikat seseorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau beberapa tujuan.” Sementara itu, Mowday, Porter & Steers (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017) komitmen sebagai, “kekuatan relatif identifikasi individu dengan dan ketelibatan dalam organisasi tertentu.”

Komitmen juga dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana pegawai yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan pegawai yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya.

Menurut Luthans (wibowo, 2016) komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai: (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam penerimaan atas nilai-nilai

dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen 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 kesejahteraannya.

Meyer dan Allen (Umam, 2018), merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologi yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017) dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien (Wibowo, 2016) mengemukakan pendapat bahwa komitmen organisasioanl merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi, sedangkan Newstrom memberikan perngertian yang sama antara *Organizational Commitment* dengan *Employee Loyalty*, yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Pekerja mengidentifikasi dengan organisasi menunjukkan bahwa pekerja bercampur dengan baik dan sesuai dengan etika dan harapan organisasi bahwa mereka mengalami perasaan kesatuan dengan perusahaan.

Definisi komitmen organisasional menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (Wibowo, 2016) adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional memengaruhi apakah

seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turns over*).

Dari berbagai pendapat tentang komitmen organisasi diatas tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

## 2. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Menurut Sarafat Khan (Umam, 2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi beberapa faktor yaitu:

a. Lamanya bekerja (*time*)

Lama bekerja merupakan waktu yang telah dijalani seseorang dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan. Semakin lama seseorang bertahan dalam perusahaan, semakin terlihat bahwa dia berkomitmen terhadap perusahaan.

b. Kepercayaan (*trust*)

Adanya saling percaya di antara anggota organisasi akan menciptakan kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut. Kepercayaan antara keduanya dapat diciptakan dengan cara:

- (1) Menyediakan waktu dan sumber daya yang cukup bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan;
- (2) Menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja;
- (3) Menghargai perbedaan pandangan dan perbedaan kesuksesan yang diraih karyawan;

(4) Menyediakan akses informasi yang cukup.

c. Rasa percaya diri (*confident*)

Rasa percaya diri menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga komitmen terhadap perusahaan semakin tinggi. Keyakinan karyawan dapat ditimbulkan dengan cara:

- (1) Mendelegasikan tugas penting kepada karyawan;
- (2) Menggali saran dan ide dari karyawan;
- (3) Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen;
- (4) Menyediakan instruksi tugas untuk penyelesaian pekerjaan yang baik.

d. Kredibilitas (*credibility*)

Menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki kinerja tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara:

- (1) Memandang karyawan sebagai partner strategis;
- (2) Meningkatkan target disemua bagian pekerjaan;
- (3) Mendorong inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi;
- (4) Membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas.

e. Pertanggungjawaban (*accountability*)

Pertanggungjawaban karyawan pada wewenang yang diberikan dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan. Tahap ini merupakan sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan. Akuntabilitas dapat dilakukan dengan cara:

- (1) Menggunakan jalur *training* dalam mengevaluasi kinerja karyawan;
- (2) Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas;
- (3) Melibatkan karyawan dalam penentuan standar dan ukuran kinerja;
- (4) Memberikan saran dan bantuan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Jika karyawan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya, kecilnya peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang lain, adanya pengalaman yang baik dalam bekerja, dan adanya usaha yang sungguh-sungguh dari organisasi untuk membantu karyawan baru dalam belajar tentang organisasi dan pekerjaannya, akan tercipta komitmen pada organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas, menurut Safarat Khan faktor-faktor komitmen organisasi adalah lamanya bekerja (*time*), kepercayaan (*trust*), rasa percaya diri (*confident*), kredibilitas (*credibility*), dan pertanggungjawaban (*accountability*).

Komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang

mempengaruhi komitmen menurut Edison, Anwar & Komariyah (2017) tersebut meliputi:

a. Faktor logis

Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

b. Faktor lingkungan

Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

c. Faktor harapan

Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.

d. Faktor ikatan emosional

Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Dari pernyataan diatas, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Edison, Anwar & Komariyah adalah faktor logis, faktor lingkungan, faktor harapan, dan faktor ikatan emosional.

Menurut Stum (Sopiah, 2008) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional: (1) budaya keterbukaan (2) kepuasan kerja (3) kesempatan personal untuk berkembang (4) arah organisasi dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan young et.al (dalam sopiah, 2008) mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional: (1) kepuasan terhadap promosi, (2) karakteristik pekerjaan, (3) komunikasi, (4) kepuasan terhadap kepemimpinan, (5) pertukaran ekstrinsik, (6) pertukaran instrinsik, (7) imbalan intrinsik, dan (8) imbalan ekstrinsik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional menurut Dyne dan Graham (Priansa, 2018) adalah:

1. Personal

a. Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, *ekstrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendiri serta individu yang *altruistik* (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

b. Usia dan masa kerja

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

c. Tingkat pendidikan

Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.

d. Jenis kelamin

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.



e. Status perkawinan

Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya

f. Keterlibatan pegawai

Tingkat keterlibatan pegawai kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2. Situasional

a Nilai (*value*) Tempat Kerja

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan *trust* akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para pegawai percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para pegawai akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

b Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

c Karakteristik Pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan, Beggs (Priansa, 2018) menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan

dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

d Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai memersepsi bahwa organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan pegawai dan juga menghargai kontribusinya, maka pegawai akan menjadi komit.

3. Posisional

a Masa Kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

b Tingkat Pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

Dari pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional menurut Dyne dan Graham adalah faktor

personal meliputi ciri-ciri kepribadian, usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, dan keterlibatan pegawai. Faktor situasional meliputi nilai (*value*) tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik organisasi, dan dukungan organisasi. Faktor posisional meliputi masa kerja dan tingkat pekerjaan.

### 3. Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017) menyebutkan terdapat tiga komponen dalam komitmen pegawai/karyawan, yaitu:

a. *Affective commitment*

Keterkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.

b. *Continuance commitment*

Mengacu berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari organisasi. Karyawan yang berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya.

c. *Normative commitment*

Mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen yang normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

Kesimpulannya, pegawai/karyawan oleh Meyer dan Allen diteorikan mengalami gaya ini dalam bentuk tiga dasar atau pola pikir: afektif,

keberlangsungan, dan normatif yang mencerminkan ikatan emosional, kewajiban yang dirasakan, dan persepsi biaya yang tak tergantikan dalam kaitan dengan target masing-masing.

Sama halnya dengan Luthans, Colquitt, LePine, dan Wesson (Wibowo, 2016) juga menyebutkan adanya tiga macam dimensi komitmen, yaitu:

- a. *Affective commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional pada, dan keterlibatan dengan organisasi. Mereka tinggal karena mereka menginginkan. Sebagai alasan emosional, atau *emotion-based*, dapat berupa perasaan persahabatan, iklim atau budaya perusahaan, dan perasaan kesenangan ketika menyelesaikan tugas pekerjaan.
- b. *Continuance commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya. Kita tinggal karena kita merasa perlu. Ini merupakan *cost-based reason* untuk tetap, termasuk masalah gaji, tunjangan, dan promosi, serta yang berkaitan dengan menumbangkan keluarga.
- c. *Normative commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban. Kita tetap tinggal karena memang seharusnya. Dengan demikian, merupakan alasan *obligation-based* untuk tetap dalam organisasi, termasuk peran utang budi pada atasan, kolega, atau perusahaan yang lebih besar.

Senada dengan pendapat di atas, Newstrom (Wibowo, 2016) membedakan adanya tiga bentuk dimensi, dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. *Affective commitment*, suatu tingkat emosional positif dimana pekerja ingin mendesak usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi.
- b. *Continuance commitment*, merupakan pilihan untuk tetap terikat karena budaya yang kuat atau etika familial yang mendorong mereka melakukan demikian. Mereka yakin mereka harus berkomitmen karena sistem keyakinan orang lain dan milik mereka internalisasi norma dan perasaan sebagai kewajiban.
- c. *Normative commitment*, mendorong pekerja tetap tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi, dalam waktu dan usaha, dan kerugian ekonomi dan sosial mereka akan terjadi apabila mereka meninggalkan.

Pendapat berbeda dikemukakan oleh McShane dan Von Glinow (Wibowo, 2016) yang memberikan makna *Organizational Commitment* sama dengan *Affective Commitment*, yaitu sebagai keterikatan emosional pekerja, identifikasi dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Definisi ini menyinggung secara spesifik pada *Affective Commitment* karena merupakan keterikatan emosional, perasaan kita tentang loyalitas pada organisasi.

*Organizational (affective) Commitment* berbeda dengan *Continuance Commitment*, yang merupakan keterikatan kalkulatif. Pekerja mempunyai *Continuance Commitment* tinggi ketika mereka tidak mengidentifikasi secara khusus dengan organisasi di mana mereka bekerja, tetapi merasa terikat untuk tetap tinggal karena terlalu mahal untuk keluar. Mereka memilih untuk tetap tinggal karena kalkulasi nilai untuk tetap tinggal lebih tinggi daripada nilai bekerja di tempat lain.

#### 4. Cara Membangun Komitmen Organisasi

Menurut Mcshane dan Von Glinow (Wibowo, 2016) memandang komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasional. Cara untuk membangun komitmen organisasional adalah melalui:

1. *Justice and support* (keadilan dan dukungan). *Affective commitment* lebih tinggi dari pada organisasi yang memnuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral. Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.
2. *Shared Values* (bilai bersama). *Affective commitment* menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi. Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi.
3. *Trust* (kepercayaan). Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko. Kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok. Untuk menerima kepercayaan, maka kita juga harus menunjukkan kepercayaan. Pekerja memperkenalkan dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka mempercayai pemimpin mereka.
4. *Organizational Comprehension* (pemahaman organisasional). Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah startegis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik. Kepedulian ini merupakan prasyarat penting bagi *affective commitment* karena adalah

sulit untuk mengidentifikasi dengan sesuatu yang tidak kita ketahui dengan baik.

5. *Employee Involvement* (pelibatan pekerja). Pelibatan pekerja meningkatkan *affective commitment* dengan memperkuat identitas soal pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerja nya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa cara membangun komitmen organisasional sebagai berikut: *justice and support* (keadilan dan dukungan), *shared values* (nilai bersama), *trust* (kepercayaan), *organizational Comprehension* (pemahaman organisasional), dan *employee involvement* (pelibatan pekerja).

## 5. Perilaku Penarikan Diri

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, baik dilihat dari segi kompetensinya maupun komitmennya. Keluarnya seseorang pekerja berbakat akan memperburuk situasi. Keadaan akan menjadi semakin buruk apabila ditambah terdapatnya kejadian kerja yang negatif.

Apabila menghadapi keadaan kerja negatif, maka terdapat empat alternatif respons yang dapat dilakukan menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (Wibowo, 2016) antara lain:

- a. *Exit* (keluar). Apabila keadaan kerja negatif, maka kita dapat menggeser dari situasi tersebut dengan lebih sering tidak hadir di tempat kerja atau secara sukarela meninggalkan pekerjaan. *Exit* didefinisikan sebagai respons aktif, destruktif dimana individu mengakhiri atau membatasi keanggotaan dalam organisasi.
- b. *Voice* (mengeluarkan suara). Berusaha mengubah situasi dengan menemukan anggota tim baru berusaha mengatasi situasi. *Voice* didefinisikan sebagai respons aktif, konstruktif dimana individu berusaha memperbaiki situasi.
- c. *Loyalty* (loyalitas). Disini, individu memelihara tingkat usaha terlepas dari ketidaksenangannya. *Loyalty* didefinisikan sebagai respons pasif, konstruktif yang memelihara dukungan publik atas situasi sambil individu secara pribadi mengharapkan perbaikan.
- d. *Neglect* (mengabaikan). Di sini individu sekedar bergerak, membiarkan kinerjanya pelan-pelan memburuk karena meninggalkan secara mental. *Neglect* didefinisikan sebagai respons pasif, destruktif dimana minat dan usaha di dalam pekerjaan menurun. Kadang-kadang *neglect* bahkan dapat lebih mahal daripada *exit* karena tidak diperhatikan. Pekerja mungkin mengabaikan tugasnya berbulan-bulan sebelum atasan menangkap perilaku buruk mereka.

Perilaku penarikan diri mempunyai dua bentuk yang dinamakan *psychological withdrawal* (atau *neglect*) dan *physical withdrawal* (atau *exit*). *psychological withdrawal* terdiri dari tindakan yang menjalankan pelarian mental dari lingkungan kerja.



*psychological withdrawal* mempunyai berbagai bentuk dan ukuran:

- 1). *Day dreaming*, ketika pekerja tampak bekerja, tetapi sebenarnya dialihkan oleh pikiran atau perhatian sembarangan.
- 2). *Socializing*, menunjukkan berbicara tentang topik yang tidak menyangkut pekerjaan yang terjadi di kantor atau *mailbox* atau *vending machine*.
- 3). *Looking busy*, menunjukkan sebagian pekerja kelihatan seperti bekerja, meskipun tidak menjalankan tugas pekerjaan.
- 4). *Moonlighting*, menggunakan waktu kerja dan sumber daya untuk menyelesaikan sesuatu yang lain dari tugas pekerjaannya, seperti mengerjakan pekerjaan lain.
- 5). *Cyberloafing*, menggunakan *internet*, *e-mail*, dan akses *internet messaging* untuk kesenangan pribadi dari pada tugas pekerjaan.

*Physical withdrawal* terdiri dari tindakan yang memberikan penarikan fisik, jangka pendek atau panjang, dari lingkungan kerja. *Physical withdrawal* juga mempunyai beberapa bentuk dan ukuran:

- 1). *Tardiness*, menunjukkan kecenderungan datang terlambat di tempat pekerjaan, atau pulang lebih cepat.
- 2). *Long breaks*, menyangkut makan siang atau istirahat minum kopi atau teh lebih lama dari waktu normal.
- 3). *Missing meeting*, mengabaikan fungsi pekerjaan penting ketika berada jauh dari kantor. Bisa merupakan kelanjutan dari istirahat berkepanjangan.
- 4). *Absenteeism*, terjadi ketika pekerja kehilangan seluruh hari kerjanya.
- 5). *Quitting*, secara sukarela meinggalkan pekerjaan.

## C. Masa Kerja

### 1. Pengertian Masa Kerja

Menurut Oktaviani (Hadiyani, 2013) senioritas atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Seperti diungkapkan oleh Andi Mapiare, pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan dapat dialami oleh seorang hanya apabila dijalani proses belajar dan berpengalaman, dan diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang bertambah maju kearah positif, memiliki kecakapan (pengetahuan) kerja yang bertambah baik serta memiliki keterampilan kerja yang bertambah dalam kualitas dan kuantitas (Hadiyani, 2013).

Selain itu, Allen dan Meyer (Hadiyani, 2013), menyatakan bahwa masa kerja merupakan salah satu karakteristik demografis yang diduga mempunyai hubungan korelasi dengan komitmen organisasi.

Menurut Seniati (Hadiyani, 2013) Masa Kerja merupakan komponen yang terdiri dari usia, lama kerja dan golongan kepangkatan. Hasil penelitian Liche tersebut menunjukkan bahwa masa kerja dan trait kepribadian memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen dibandingkan kepuasan kerja.

Menurut Myers (Zulkarnain & Hardjo, 2017) masa kerja adalah banyaknya waktu sejak kapan seseorang terdaftar sebagai karyawan tetap sampai saat suatu penelitian dilakukan, yang dalam hal ini adalah penelitian mengenai hubungan

antara persepsi terhadap iklim organisasi, masa kerja, dan jenis kelamin dengan organizational citizenship behavior (OCB).

Berdasarkan penelitian Steers dan Porter (Zulkarnain & Hardjo, 2017) mengenai masa kerja, dapat dilihat bahwa masa kerja merupakan variabel yang mempunyai peran bagi pelaksanaan kerja seorang karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin bermasa seorang karyawan dalam bidangnya, maka akan makin kuat pula dorongan untuk tetap terlibat menjadi anggota organisasi. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dapat pula membuatnya semakin terbiasa dengan apa yang dihadapi, sehingga akan membangkitkan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap pekerjaannya.

Menurut Alwi (Kurniawati, 2014) masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya bekerja pada suatu instansi, kantor dan sebagainya. Masa kerja adalah mereka yang dipandang mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegensi yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya, menurut Martoyo (Kurniawati, 2014).

Secara keseluruhan dapat disimpulkan masa kerja merupakan jangka waktu yang digunakan seorang pegawai untuk menyumbangkan tenaganya pada instansi perusahaan atau organisasi sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan keterampilan kerja yang lebih berkualitas.

Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang. Adapun hal-hal yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan adalah sebagai berikut (Seniati, dalam Tribudi dan Fuady 2018):

- a Lama waktu atau masa kerja

- b Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- c Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
- d Jenis pekerjaan

## 2. Kategori Masa Kerja

Secara garis besar masa kerja dapat dikategorikan menjadi 3 menurut Budiyono & Hariyati (Agustina, 2017), yaitu:

- a. Masa Kerja < 6 tahun,
- b. Masa Kerja 6 - 10 tahun dan
- c. Masa kerja > 10 tahun.

Menurut Hadiyani (2013), masa kerja dikategorikan menjadi tiga, yaitu:

- a. masa kerja 0-6 tahun,
- b. masa kerja 7-15 tahun dan
- c. masa kerja > 15 tahun.

Sedangkan menurut Lestari (Agustina, 2017) masa kerja dikategorikan menjadi dua bagian yaitu:

- karyawan dengan masa kerja 5 tahun dan
- karyawan dengan masa kerja 10 tahun

Semakin banyak tenaga kerja yang memiliki masa kerja atau jam terbang yang lama akan berdampak besar pada perusahaan dengan semakin baiknya hasil produksi yang dihasilkan karena mereka telah terlatih, dimana hal tersebut kecil sekali kemungkinan didapat dari tenaga kerja yang masa kerjanya singkat atau baru.

Runge dikutip Salsa (Agustina, 2017) menyatakan bahwa semakin lama masa kerja karyawan semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, karena pengalaman kerja merupakan pengetahuan praktis yang didapat seseorang dari hasil observasi dalam menghadapi suatu peristiwa.

Menurut Kingkin & Dkk (Agustina, 2017) Ada hubungan positif antara masa kerja dengan komitmen organisasi dimana, semakin lama masa kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya, sebaliknya semakin sebentar masa kerja karyawan semakin rendah pula komitmennya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh besar terhadap hasil kerja yang di peroleh. Semakin banyak tenaga kerja yang memiliki masa kerja atau jam terbang lama akan berdampak besar pada perusahaan.

#### **D. Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Pegawai**

Masa kerja merupakan kondisi personal seseorang dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Masa kerja yang cukup lama sangat identik dengan senioritas dalam suatu organisasi. Masa kerja juga merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan menurut Robbin. Semakin lama pegawai bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan pegawai tersebut akan mengundurkan diri.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadiyani (2013) komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan diperoleh hasil adanya perbedaan antara komitmen organisasi jika ditinjau dari masa kerja karyawan dengan masa kerja antara 0 hingga 6 tahun memiliki komitmen organisasi lemah. Karyawan

dengan masa kerja antara 7 hingga 15 tahun memiliki komitmen organisasi yang sedang, sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun memiliki komitmen organisasi yang kuat.

Seperti pada penelitian terlebih dahulu oleh Greenberg dan Baron (Wibowo, 2016), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Hal ini antara lain dikarenakan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya. Jadi bisa dikatakan masa kerja yang lama membentuk suatu komitmen organisasi yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai.

Dalam penelitian Zulkarnain dan Hardjo (2017) yaitu pengaruh sikap, pendidikan, pelatihan, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan menyatakan bahwa Ada tiga variabel yang signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan yaitu variabel masa kerja, tingkat pendidikan, dan jumlah pelatihan. Dan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara sikap, masa kerja, tingkat pendidikan, jumlah pelatihan dengan kinerja. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien Fhitung = 28,965 di mana  $p < 0,000$ . Ini menandakan bahwa semakin positif sikap kerja, semakin tinggi masa kerja, semakin tinggi tingkat pendidikan, serta semakin banyak pelatihan yang diikuti, maka kinerja karyawan karyawan PDAM Tirtanadi akan semakin baik.

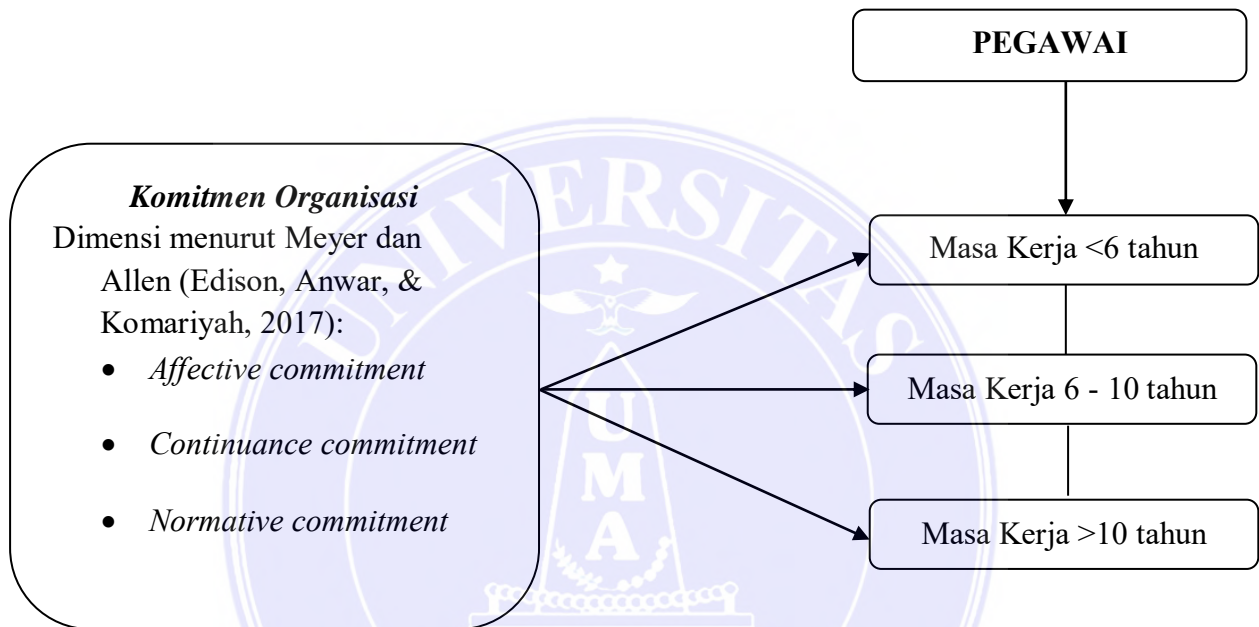
Hasil penelitian Hendrajana, sintaasih dan saroyeni (2017) menunjukkan bahwa status kepegawaian berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi perbedaan status kepegawaian maka kinerja karyawan akan menurun. komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka kinerja karyawan akan meningkat.

Dalam penelitian Tribudi dan Fuady (2018) “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Masa Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Swakarya Insan Mandiri Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari Pengujian Hipotesis 1 terdapat Pengaruh yang Positif antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan angka  $sig\ 0,00 < \alpha = 0,05$  dan  $t\ hit.\ 3,844 > t\ tabel\ 1,671$ . Pengujian Hipotesis 2 menunjukkan adanya Pengaruh yang Positif antara Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan angka  $sig.\ 0,015 < \alpha = 0,05$  dan  $t\ hit.\ 2,495 > t\ tabel\ 1,671$ . Pengujian Hipotesis 3 juga menunjukkan adanya Pengaruh yang Positif antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan angka  $sig.\ 0,00 < \alpha = 0,05$  dan  $t\ hit.\ 5,890 > t\ tabel\ 1,671$ .

Hasil penelitian Kingkin, Rosyid & Arjanggih (2019) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan masa kerja dengan komitmen organisasi terhadap karyawan Royal Korindah di Purbalingga, ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan ada hubungan positif yang signifikan antara tahun pelayanan dengan komitmen organisasi.

## E. Kerangka Konseptual

Dari beberapa pemaparan teori diatas peneliti mengambil untuk kerangka konseptual yaitu teori masa kerja menurut Budiyono & Hariyati (Agustina, 2017) dan teori komitmen kerja menurut Meyer dan Allen (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017).



## F. Hipotesis

Ada perbedaan komitmen organisasi pada masa kerja dibawah 6 tahun, masa kerja 6 sampai 10 tahun dan masa kerja diatas 10 tahun. Dengan asumsi tingkat komitmen organisasi pada masa kerja diatas 10 tahun lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat komitmen organisasi pada masa kerja dibawah 6 tahun dan masa kerja 6 sampai 10 tahun.



## **BAB III METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan gambaran langkah untuk menguji dan menemukan suatu kebenaran pengetahuan dengan menggunakan cara-cara ilmiah. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam penelitian adalah metode yang digunakan harus disesuaikan dengan objek penelitian dan tujuan yang akan dicapai, sehingga penelitian akan berjalan dengan sistematis.

Pada bagian ini akan dikemukakan beberapa hal yang berhubungan dengan hal-hal yang menentukan penelitian, yaitu: jenis dan desain penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, validitas, reliabilitas, dan metode analisis data.

### **A. Jenis dan Desain Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2011). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional, yang bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2011). Dengan desain korelasional, pengukuran terhadap beberapa variabel serta saling-hubung diantara variabel-variabel tersebut dapat dilakukan serentak dalam kondisi yang realistik. Data yang diperoleh merupakan data alamiah seperti apa adanya, sehingga dimungkinkan untuk melihat hubungan di antara dua variabel tanpa dicemari oleh variasi variabel-variabel lain (Azwar, 2011).

## B. Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2012) menyebutkan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Variabel yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari dua kategori, sebagai berikut:

### 1) Variabel Bebas (*Independent Variable*): Masa Kerja (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah masa kerja.

### 2) Variabel Terikat (*Dependent Variable*): Komitmen Organisasi (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel *independent* (bebas). Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah komitmen organisasi.

## C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk menjelaskan mengenai variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Defenisi operasional adalah suatu kontrak dengan cara memberikan arti, atau mengspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tersebut (Sugiono, 2012).

Untuk memperjelas arti variabel yang diinginkan dalam suatu penelitian, maka perlu didefenisikan secara operasional untuk variabel yang digunakan. Defenisi operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

## 1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Komitmen organisasi diukur menggunakan skala komitmen organisasi yang disusun sesuai dengan dimensi komitmen menurut Meyer dan Allen (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017) yang terdiri dari *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

## 2. Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu yang digunakan seorang pegawai untuk menyumbangkan tenaganya pada instansi perusahaan atau organisasi sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan keterampilan kerja yang lebih berkualitas. Masa kerja pegawai di dapat dari data pada saat pengisian kuesioner.

## D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai tetap BBMKG Wilayah 1 Medan yang berjumlah 75 pegawai.

## 2. Sampel Penelitian

Menurut Widayat (2004) sampel adalah suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih dalam penelitian. Selain itu adanya pengambilan sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai obyek-obyek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap BBMKG Wilayah 1 Medan yaitu sebanyak 75 responden. Dimana terdapat masa kerja dibawah 6 tahun sebanyak 9 orang, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 14 orang dan masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 52 orang.

## 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data kuantitatif dengan menggunakan skala. Skala mempunyai keuntungan sebagai pengumpulan data yang baik, sebab seperti yang dikemukakan oleh Hadi (2004), yaitu:

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
2. Hal-hal yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.

3. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan adalah sama dengan apa yang dimaksud peneliti.

Dalam penelitian ini terdapat skala ukur yaitu komitmen organisasional:

#### 1) Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasional dalam penelitian ini disusun berdasarkan dimensi komitmen organisasional oleh Mayer & Allen yaitu dimensi yang didasari adanya bentuk komitmen yang dimana adalah Komitmen Afektif, Komitmen Kontinu, dan Komitmen Normatif.

Skala ini akan menunjukkan tinggi rendahnya skor komitmen organisasi pegawai. Skor tinggi pada komitmen afektif, menunjukkan adanya ikatan emosional pegawai dengan perusahaan, perusahaan memiliki arti penting bagi karyawan dan karyawan merasa berkarir di perusahaan tersebut. Skor rendah pada komitmen afektif menunjukkan bahwa karyawan merasa bukan sebagai bagian dari perusahaan dan merasa tidak terlibat dalam berbagai masalah yang terjadi dalam perusahaan.

Skor tinggi pada komitmen kontinuitas menunjukkan keinginan untuk tetap diperusahaan tersebut karena sedikitnya peluang diperusahaan lain dan adanya konsekuensi negatif bila meninggalkan perusahaan tersebut. Skor rendah pada komitmen kontinuitas menunjukkan ketidakberatan pegawai untuk meninggalkan perusahaan dan pegawai merasa memiliki cukup peluang untuk bekerja diperusahaan lain.

Skor tinggi pada komitmen normatif menunjukkan karyawan merasa wajib untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut, adanya perasaan bersalah bila

meninggalkan perusahaan karena perusahaan berhak mendapatkan loyalitas dari karyawan. Skor rendah normatif menunjukkan rendahnya loyalitas karyawan pada perusahaan dan karyawan merasa bukan suatu kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Model skala yang digunakan dalam skala komitmen organisasi ini adalah model skala *summated rating method* atau skala Likert (Azwar, 2011).

Skala komitmen organisasi disusun dengan menggunakan skala Likert dengan nilai skala setiap pernyataannya diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favorable*) atau tidak mendukung (*unfavorable*). Dengan empat alternatif jawaban, yaitu SS (Sangat setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Skor yang diberikan untuk setiap pernyataan (*favorable*) yaitu SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1. Kemudian skor untuk pernyataan (*unfavorable*) yaitu SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4.

## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Validitas

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2003).

Validitas berasal dari kata "*validity*" yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2003). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah Product Moment (Hadi, 2004) dengan rumus:

$$r^{xy} = \frac{(n \cdot \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{(n \cdot \sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

$r^{xy}$  : koefisien korelasi setiap item butir soal

x : skor dari setiap item

y : skor total dari setiap item

n : banyaknya sampel

taraf nyata : 0.05

Pengujian dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item setiap butir pertanyaan dengan skor total, selanjutnya interpretasi dari koefisien korelasi yang dihasilkan, bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya lebih dari sama dengan 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas kontruksi yang baik. (Sugiono, 2010).

## 2. Reliabilitas

Konsep reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil dapat dipercaya. Suatu instrumen dikatakan reliable apabila instrumen itu dicobakan kepada subyek yang sama secara berulang namun hasilnya tetap sama atau relatif sama (Sugiono, 2012).

Realibilitas secara umum dikatakan sebagai adanya konsistensi hasil pengukuran hal yang sama jika dilakukan dalam konteks waktu yang berbeda. Rumus yang digunakan adalah Korelasi *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{(\sigma t)^2} \right]$$

Keterangan:

- $r_{11}$  : Reliabilitas instrument  
 $k$  : Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sigma b$  : Varians skor butir  
 $\sigma t$  : Varians skor total

Kriteria pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Jika  $r_{11} > 0,60$ , maka instrumen tersebut bersifat reliabel.

Jika  $r_{11} \leq 0,60$ , maka instrumen tersebut bersifat tidak reliabel.

## G. Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan Metode analisis Analisis Varians 1 Jalur.

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien analisis varians 1 jalur adalah sebagai berikut:



$$JKT = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} x_{ij}^2 - \frac{T^{**2}}{N} \quad JKK = \sum_{i=1}^k \frac{T_i^2}{n_i} - \frac{T^{**2}}{N}$$

$$JKG = JKT - JKK$$

Keterangan :

K = banyaknya kolom

N = Banyaknya pengamatan/ keseluruhan data

$n_i$  = banyaknya ulangan di kolom ke-i

$x_{ij}$  = data pada kolom ke-i ulangan ke-j

$T^{**}$  = Total (jumlah) seluruh pengamatan

$T^*i$  = Total (jumlah) ulangan pada kolom ke-i

Sebelum melakukan analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Homogenitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas dan variabel terikat bersifat homogen atau tidak.

## **BAB V**

### **SIMPULAN & SARAN**

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan pada pihak terkait.

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja dengan asumsi yaitu masa kerja diatas 10 tahun memiliki komitmen organisasi yang tinggi dari pada masa kerja dibawah 6 tahun dan masa kerja 6 sampai 10 tahun. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan Analisis Varian 1 Jalur  $F = 3,801$  dengan  $p = 0,041 < 0,050$ . Dimana Kontribusi yang diberikan oleh masa kerja sebesar 28%. Dengan demikian masih terdapat 72% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada hubungan Masa Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai BBMKG Wilayah 1 Medan diterima.
2. Komitmen Organisasi pada Masa Kerja dibawah 6 tahun tergolong tinggi dengan nilai rata-rata hipotetik (105) lebih kecil daripada nilai rata-rata empirik (126,00) dengan selisihnya melebihi SD (7,665). Komitmen Organisasi pada Masa Kerja 6 sampai 10 tahun tergolong tinggi dengan nilai rata-rata hipotetik (105) lebih kecil daripada nilai rata-rata empirik

(125,43) dengan selisihnya melebihi dari SD (6,969). Komitmen Organisasi pada Masa Kerja diatas 10 tahun tergolong tinggi dengan nilai rata-rata hipotetik (105) lebih kecil daripada nilai rata-rata empirik (131,35) dengan selisihnya melebihi SD (10,577).

## B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

### 1. Saran Kepada Pegawai

Kepada seluruh pegawai untuk dapat meningkatkan kepedulian pada perusahaan seperti terlibat dalam penyelesaian masalah perusahaan, lebih loyal kepada perusahaan, tepat waktu saat masuk kerja, tidak bersantai-santai saat jam bekerja sedang berlangsung, tidak membolos, dan harus lebih fokus dalam bekerja, sehingga tujuan yang diinginkan perusahaan mampu untuk dicapai.

### 2. Saran Kepada Organisasi

Peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk membangun integritas kesejahteraan pegawai, menumbuhkan loyalitas, memberikan kepercayaan kepada pegawai sehingga pegawai dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di masa mendatang dengan demikian membuat pegawai merasa menjadi bagian dalam organisasi.

### 3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis, diharapkan untuk menambah jumlah sampel penelitian, dan menggunakan

faktor lain dari komitmen organisasi, yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, dan keterlibatan pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Y. P. (2017). *Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau dari Masa Kerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Medan*. Skripsi, Fakultas psikologi Universitas Medan Area, Sumatra Utara.
- Azwar, S. (2003). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi.
- Hadiyani, M. I. (2013). *Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan* (Vol. 1). Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hendrajana, I. G., Sintaasih, D. K., & Saroyeni, P. (2017). *Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan* (Vol. 6). Bali: Universitas Udayana.
- Kingkin, P., Rosyid, H. F., & Arjanggi, R. (2019). *Kepuasan Kerja dan Masa Kerja sebagai Prediktor Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Royal Korindah di Purbalingga*. Purbalingga: Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Kurniawati, I. D. (2014). *Masa Kerja dengan Job engagement pada Karyawan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Oktorita, Y., Rosyid, H. F., & Lestari, A. (2001). *Hubungan antara Sikap Terhadap Penerapan Program K3 dengan Komitmen Karyawan pada Perusahaan*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Soedaryono. (2000). *Tata Laksana Kantor*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Syofian, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Tribudi, A., & Fuady, W. (2018). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Masa Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swakarya Insan Mandiri Semarang*. Semarang: STIE Dharmaputra Semarang.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keempat)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi (Edisi Kedua)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widayat. (2004). *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang: UMM Press.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.
- Zulkarnain, & Hardjo, S. (2017). *Pengaruh Sikap, Pendidikan, Pelatihan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan*. Medan: Universitas Medan Area.



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 952/FPSI/01.10/IX/2021  
Lampiran : -  
Hal : Riset dan Pengambilan Data

27 September 2021

Yth. Bapak/Ibu Kepala  
BBMKG Wilayah 1 Medan  
di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Nurul Annisa Siregar  
NPM : 168600330  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di BBMKG Wilayah 1 Medan, Jl. Ngumban  
Surbakti II No. 15, Sempakata, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Provinsi Sumatera  
Utara 20131 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Masa Kerja  
Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai BBMKG Wilayah 1 Medan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan  
ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut  
untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan  
kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan  
penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang  
menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data  
pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima  
kasih.

an. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/8/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))30/8/22



# BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA BALAI BESAR WILAYAH I MEDAN

Jl. Ngumban Surbakti No. 15 Sempakata Medan (20131) Telp. (061) 8222877, 8446707, 8222965 (Hunting)  
80500 (call centre) Fax. (061) 8222878, Email : info@medan.bmg.go.id Website: http://medan.bmg.go.id

Nomor : HM.02.04/ 1025 /KBB1/X/2021  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Riset dan Pengambilan Data

Medan, 20 Oktober 2021

Yth. Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area  
di -  
Medan

Memperhatikan surat Saudara Nomor : 952/FPSI/01.10/IX/2021 tanggal 27 September 2021 perihal Riset dan Pengambilan Data, pada prinsipnya kami menyetujui Mahasiswa/i Saudara melakukan Riset dan Pengambilan Data di Kantor Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah I Medan, kami sampaikan bahwa Riset dan Pengambilan Data tersebut telah dilaksanakan mulai tanggal 29 September 2021 atas nama :

No.	N a m a	NIM	Program Studi
1.	Nurul Annisa Siregar	168600330	Ilmu Psikologi

Dalam pelaksanaannya, Mahasiswa/i agar mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di Kantor Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah I Medan dan apabila nantinya ada kegiatan yang mendesak jadwal dapat diubah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

