

**Analisis Komitmen Organisasi Karyawan di PT Jo-A Texville****Levia Fitra Srilugaivi**

Program Studi Manajemen - STIE STEMBI Bandung

Email : [leviafitrasrilugaivi@gmail.com](mailto:leviafitrasrilugaivi@gmail.com)**Leli Nirmalasari**

Program Studi Manajemen - STIE STEMBI Bandung

Email : [lelinirmalasari@stembi.ac.id](mailto:lelinirmalasari@stembi.ac.id)**ABSTRAK**

**Tujuan\_** Mengetahui sejauh mana komitmen karyawan PT Jo-A texville.

**Desain/Metode\_** Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan metode analisisnya deskriptif.

**Temuan\_** Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, bahwa komitmen organisasi karyawan PT Jo-A Texville dengan masa kerja 1-3 tahun memiliki komitmen yang sedang, dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

**Implikasi\_** Dari hasil penelitian, diharapkan perusahaan bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan bisa berkomitmen tinggi terhadap perusahaan.

**Originalitas\_** Materi yang diangkat dalam penelitian ini hasil dari jurnal dan buku, serta penelitian dilakukan langsung oleh penulis secara individu.

**TipePenelitian\_** Studi empiris.

**Kata Kunci :** Komitmen Organisasi, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normative

**Pendahuluan**

PT Jo-A Texville adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang garment. Berlokasi di kawasan KH Grup Solok jeruk, Majalaya – Kabupaten Bandung. Yang mempunyai karyawan kurang lebih 700 karyawan. Dengan jam kerja senin – jum'at 06.45 s/d 18.00 dan sabtu 06.45 s/d 17.00. dan menetapkan upah di bawah standar regional (UMR)

Dari jam kerja saja PT Jo-A sudah tidak sesuai dengan peraturan pemerintah yang menetapkan jam kerja 40 jam perminggu, sedangkan di PT Jo-A jam kerja nya mencapai 65 jam perminggu. Dengan jam kerja yang panjang dan upah yang tidak sesuai dengan standar regional (UMR) PT. Jo-A Texville merupakan perusahaan yang memiliki tingkat kemangkiran yang tinggi, biasanya sebelum hari libur atau sesudah hari libur presentasi kemangkiran dapat mencapai 7%.

Selain tingkat kemangkiran yang tinggi, target produksi karyawan juga sulit sekali tercapai, sehingga jika target produksi tidak tercapai karyawan harus menambah waktu kerja nya satu sampai dua jam atau sampai target produksinya tercapai tanpa dibayar. Sekalipun karyawan mendapat target produksi, muncul lagi masalah baru yaitu tinggi nya tingkat perbaikan barang, dan tidak dapat memungkiri jika semakin banyak tingkat perbaikan barang semakin banyak juga peluang barang cacat. Jika barang sudah cacat harus dibuat ulang agar pengiriman sesuai dengan jumlah permintaan konsumen, itu artinya karyawan akan bekerja dua kali untuk order yang sama demi menutupi kekurangan permintaan karena barang cacat. Tidak hanya karyawan saja yang di rugikan karena harus memberikan tenaga dan waktunya dua kali lipat untuk order yang sama, tapi perusahaan juga rugi karena harus mengeluarkan bahan baku dan biaya *overhead* pabrik.

Selain masalah diatas, PT. Jo-A juga mengalami tingakat *turnover* yang tinggi untuk karyawan baru. Biasanya karyawan yang baru masuk hanya bisa bertahan paling lama satu tahun, sedangkan mereka yang telah lama bekerja malah betah-betah saja bekerja di PT. Jo-A

Mengingat banyaknya masalah karyawan yang terjadi di PT Jo-A Texville, penulis tertarik untuk meneliti "Analisis Komitmen Karyawan di PT Jo-A Texville". Tujuan penulisan ini untuk mengetahui sejauh mana komitmen karyawan PT Jo-A Texville.

### Kajian Teori

#### Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional menurut Ivancevich (2007:234) adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap perusahaan. Komitmen terhadap suatu organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu (1) rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) perasaan setia terhadap organisasi. Bukti penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi. Lebih lanjut lagi, seorang karyawan yang berkomitmen mempersepsikan nilai dan pentingnya integrasi dari tujuan individu dan organisasi.

Greenberg dan Baron (dalam Wibowo 2017 : 213) memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Sementara itu menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl-Bien (dalam Wibowo 2017 : 214) komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi.

Sedangkan Luthans (dalam Wibowo 2017 : 214) menyebutkan bahwa komitmen organisasi 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 dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Robbins (dalam Amri et al, 2017) komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen pegawai. Robbins dan Judge juga mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

#### Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen menurut Luthans (dalam Wibowo 2017 : 215) adalah: (a) *Affective Commitment*, menyangkut keterikatan emosional pekerja pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi, (b) *continuance commitment*, menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan, (c) *Normative commitment*, menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan.

Sama halnya dengan Luthans, Colquitt, LePine, dan Wesson (dalam Wibowo 2017 : 215) juga menyebutkan adanya tiga macam tipe komitmen, yaitu :

1. *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.
2. *Continuance commitment*, adalah 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.
3. *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 perasaan utang budi pada atasan, kolega, atau perusahaan yang lebih besar.

Pendapat berbeda dikemukakan oleh McShane dan Von Glinow (dalam Wibowo 2017 : 216) yang memberikan makna *organizational Commitment* sama dengan *Affective Commitment*, yaitu sebagai keterikatan emosional pekerja, identifikasi dengan, dan 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 dimana mereka bekerja, tetapi merasa terikat untuk tetap disana karena terlalu mahal untuk keluar. Mereka memilih untuk tetap tinggal karena kalkulasi nilai untuk tetap tinggal lebih tinggi daripada nilai bekerja di tempat lain.

Allen dan Meyer (dalam Akbar et al, 2017) Selanjutnya, tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut. Beberapa indikator yang

dapat menjadi ukuran dari komitmen organisasional yaitu : indikator dari komitmen afektif terdiri dari karakteristik pribadi dan pengalaman kerja. Indikator dari komitmen kontinuitas terdiri dari besarnya dan atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Kemudian indikator komitmen normatif adalah pengalaman individu sebelum berada dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi) dan pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi.

Hal yang umum dari ketiga pendekatan tersebut adalah pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap berada dalam organisasi karena menginginkannya (*work to*) karyawan dengan komitmen kontinuitas yang kuat tetap berada dalam organisasi karena membutuhkannya (*need to*), sedangkan karyawan yang memiliki komitmen normatif kuat tetap berada dalam organisasi karena mereka harus melakukan (*ought to*). Menurut Allen dan Meyer (dalam Sulianti, 2009).

### Hasil Pengujian Sebelumnya

Menurut hasil penelitian dari Hidayat, 2014. berdasarkan hasil uji F, indikator komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT Nusa Tama Furniture Surabaya. Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada matrik *Standardized Coefficients Beta* dapat dilihat variabel mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT Nusa Tama Furniture Surabaya. Komitmen kontinuitas merupakan variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT Nusa Tama Furniture Surabaya.

Menurut hasil penelitian dari Arina Andin, 2014, kesimpulan dari hasil penelitian mengenai analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Perumnas Jakarta yaitu : (1) komitmen afektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi, (2) komitmen normatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen normatif yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi, (3) komitmen kontinuitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen kontinuitas yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi.

Menurut hasil penelitian Bonar Hutapea, 2012. Hasil penelitian mengenai sifat-kepribadian dan dukungan organisasi sebagai prediktor komitmen organisasi guru pria di sekolah dasar menunjukkan bahwa 1) sifat kepribadian dan POS merupakan prediktor terhadap komitmen organisasi guru-guru pria di sekolah dasar; 2) sifat *agreeable* dan *openness to experience* berperan secara bermakna terhadap komitmen organisasi secara umum; 3) POS berkontribusi secara bermakna terhadap komitmen organisasi afektif dan kesinambungan; 4) *Neuroticism* merupakan prediktor terhadap komitmen organisasi kesinambungan, dan *Agreeableness* sebagai prediktor terhadap komitmen normatif.

Menurut penelitian Ayu Bianda Pramadani dan Fajrianti, 2012. Hasil penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan divisi enterprise service (des) Telkom Ketintang Surabaya, maka diperoleh kesimpulan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi khususnya komitmen afektif dan komitmen normatif dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. Sedangkan komitmen kontinuitas tidak memiliki hubungan dengan kesiapan untuk berubah.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pendekatan yang di gunakan adalah pendekatan induktif, unit analisis ini di lakukan kepada karyawan bagian operator departemen persiapan PT Jo-A Texville, sumber data yang di dapat dari karyawan bagian operator departemen persiapan PT Jo-A Texville, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner, menggunakan teknik sampling jenuh, dengan jenis data yang di dapatnya data primer, metode analisis menggunakan analisis deskriptif.

Tabel.1 Operasionalisasi Variabel

DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN
Komitmen Efektif ( <i>Affectif Commitment</i> )	Nyaman	Nyaman dengan lingkungan kerja
	Betah	Betah dengan Keadaan pekerjaan
	Cocok	Cocok dengan situasi kerja
Komitmen Berkelanjut ( <i>Continuance Commitment</i> )	Pekerjaan	Ketakutan tidak dapat pekerjaan lagi
	Penghasilan	Ketakutan tidak dapat penghasilan yang lebih baik
	Lingkungan Kerja	Ketakutan tidak dapat lingkungan kerja yang lebih baik
	Jabatan	ketakutan tidak dapat jabatan yang sama

	Rekan kerja	Ketakutan tidak dapat rekan kerja yang cocok
Komitmen Normatif (Normative Commitment)	Tanggung jawab	Bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan
	Etis	Tidak ingin mengecewakan orang yang merekomendasikan

**Hasil dan Pembahasan**

Dalam penelitian ini kami menganalisis komitmen masing-masing kelompok responden berdasarkan masa kerjanya dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan departemen persiapan. Kami memperoleh 53 responden dengan tiga kelompok responden. Kelompok dengan masa kerja kurang dari 1 tahun yang memperoleh 14 responden, kelompok dengan masa kerja antara 1- 3 tahun yang memperoleh 28 responden, dan kelompok dengan masa kerja lebih dari 3 tahun yang memperoleh 11 responden. Di bawah ini terdapat rentang penilaian untuk klasifikasi tinggi rendah nya komitmen karyawan sesuai dengan kelompoknya masing-masing.

1. Responden dengan masa kerja yang kurang dari 1 tahun rentang penilaiannya adalah sbb :

**Tabel.2 Rentang Penilaian Lama Kerja < 1 Tahun**

Klasifikasi	Skor
Rendah	14 – 31
Sedang	32 – 49
Tinggi	50 – 70

Berikut hasil dari sebaran kuesioner kepada responden dengan masa kerja yang kurang dari 1 tahun:

**Tabel.3 Hasil Sebaran Kuesioner kepada responden dengan masa kerja < 1 tahun**

Item	Bobot	5	4	3	2	1	Skor	Klasifikasi
	SS	S	KS	TS	STS			
1			6	8			48	Sedang
2	1		4	7	2		46	Sedang
3	1		2	7	4		42	Sedang
4			2	3	7	2	33	Sedang
5	1			4	7	2	33	Sedang
6			2	5	4	3	34	Sedang
7			3	5	4	2	37	Sedang
8			3	4	7		38	Sedang
9			6	6	2		46	Sedang
10			6	6	1	1	45	Sedang
Rata-Rata							40	Sedang

- a. Kenyamanan Bekerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 14 Karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja kurang dari 1 tahun untuk item pertama kami menanyakan dengan pertanyaan “Saya nyaman bekerja di perusahaan ini, sehingga tidak ingin keluar”. Sebanyak 6 orang menjawab setuju dan 8 orang menjawab kurang setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 48. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 2, hasil penelitian kenyamanan bekerja menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki komitmen yang sedang.

- b. Betah Dengan Keadaan Kerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 14 Karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja kurang dari 1 tahun untuk item kedua kami menanyakan dengan pertanyaan “Saya betah dengan keadaan kerja di perusahaan ini, sehingga tidak ingin keluar”.

Seorang menjawab sangat setuju, 4 orang menjawab setuju, 7 orang menjawab kurang setuju dan 2 orang menjawab tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 46. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 2, hasil penelitian betah dengan keadaan kerja menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki komitmen yang sedang.

c. Kecocokan Dalam Bekerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 14 Karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja kurang dari 1 tahun untuk item ketiga kami menanyakan dengan pertanyaan "Saya cocok bekerja dengan situasi diperusahaan ini sehingga tidak ingin keluar". Seorang menjawab sangat setuju, 2 orang menjawab setuju, 7 orang menjawab kurang setuju, dan 4 orang menjawab tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 42. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 2, hasil penelitian kecocokan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki komitmen yang sedang.

d. Kekhawatiran Tidak Mendapat Pekerjaan Lain

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 14 Karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja kurang dari 1 tahun untuk item keempat kami menanyakan dengan pertanyaan "Saya tidak akan keluar dari pekerjaan ini karena khawatir tidak akan mendapatkan pekerjaan lagi". Sebanyak 2 orang menjawab setuju, 3 orang menjawab kurang setuju, 7 orang menjawab tidak setuju dan 2 orang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 33. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 2, hasil penelitian kekhawatiran tidak mendapat pekerjaan lagi menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki komitmen yang sedang.

e. Kekhawatiran Tidak Mendapat Penghasilan Yang Lebih Baik

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 14 Karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja kurang dari 1 tahun untuk item kelima kami menanyakan dengan pertanyaan "Saya tidak akan keluar dari pekerjaan ini karena khawatir tidak mendapatkan penghasilan yang lebih baik". Seorang menjawab sangat setuju, 4 orang menjawab kurang setuju, 7 orang menjawab tidak setuju dan 2 orang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 33. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 2, hasil penelitian kekhawatiran tidak mendapat penghasilan yang lebih baik menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki komitmen yang sedang.

f. Kekhawatiran Tidak Mendapat Lingkungan kerja Yang Lebih Baik

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 14 Karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja kurang dari 1 tahun untuk item keenam kami menanyakan dengan pertanyaan "Saya tidak akan keluar dari pekerjaan ini karena khawatir tidak mendapatkan lingkungan kerja yang lebih baik lagi". Sebanyak 2 orang menjawab setuju, 5 orang menjawab kurang setuju, 4 orang menjawab tidak setuju dan 3 orang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 34. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 2, hasil penelitian kekhawatiran tidak mendapat lingkungan kerja yang lebih baik menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki komitmen yang sedang.

g. Kekhawatiran Tidak mendapat Jabatan Yang Lebih Baik

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 14 Karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja kurang dari 1 tahun untuk item ketujuh kami menanyakan dengan pertanyaan "Saya tidak akan keluar dari pekerjaan ini karena khawatir tidak akan mendapatkan jabatan yang lebih baik". Sebanyak 3 orang menjawab setuju, 5 orang menjawab kurang setuju, 4 orang menjawab tidak setuju dan 2 orang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 38. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 2, hasil penelitian kekhawatiran tidak mendapat jabatan yang lebih baik menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki komitmen yang sedang.

h. Kekhawatiran Tidak mendapat Rekan Kerja Yang Cocok

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 14 Karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja kurang dari 1 tahun untuk item ke delapan kami menanyakan dengan pertanyaan "Saya tidak akan keluar dari pekerjaan ini karena khawatir tidak akan mendapatkan

rekan kerjayang cocok”. Sebanyak 3 orang menjawab setuju, 4 orang menjawab kurang setuju dan 7 orang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 38. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 2, hasil penelitian kekhawatiran tidak mendapat rekan kerja yang cocok menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki komitmen yang sedang.

i. Bertanggung Jawab Dengan Tugas Yang Diberikan

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 14 Karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja kurang dari 1 tahun untuk item kesembilan kami menanyakan dengan pertanyaan “Saya merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan sehingga tidak ingin keluar”. Sebanyak 6 orang menjawab setuju, 6 orang menjawab kurang setuju dan 2 orang menjawab tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 46. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 2, hasil penelitian tanggung jawabnya karyawan dengan tugas yang diberikan menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki komitmen yang sedang.

j. Kekhawatiran Mengecewakan orang Yang Merekomendasikan

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 14 Karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja kurang dari 1 tahun untuk item kesepuluh kami menanyakan dengan pertanyaan “Saya tidak akan keluar karena takut mengecewakan orang yang merekomendasikan saya”. Sebanyak 6 orang menjawab setuju, 6 orang menjawab kurang setuju, 1 orang menjawab tidak setuju dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 45. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 2, hasil penelitian kekhawatiran mengecewakan orang yang merekomendasikan menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki komitmen yang sedang.

Dengan melihat jumlah rata-rata tabel 3, skor rata-rata keseluruhan item adalah 40, dilihat dari rentang penilaian tabel 2 hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki komitmen yang sedang.

2. Responden dengan masa kerja antara 1 - 3 tahun rentang penilaiannya adalah sbb :

**Tabel.4 Rentang Penilaian Lama Kerja 1 – 3 Tahun**

Klasifikasi	Skor
Rendah	28 – 64
Sedang	65 – 101
Tinggi	102 – 140

Berikut hasil dari sebaran kuesioner kepada responden dengan masa kerja antara 1 – 3 tahun :

**Tabel.5 Hasil Sebaran Kuesioner kepada responden dengan masa kerja 1 - 3 tahun**

Item	Bobot	5	4	3	2	1	Skor	Klasifikasi
	SS							
1			18	7	3		99	Sedang
2	1		16	9	2		100	Sedang
3	2		7	10	8	1	85	Sedang
4	2		1	9	12	4	69	Sedang
5	1		2	10	11	4	69	Sedang
6	1		3	8	9	7	66	Sedang
7			5	9	7	7	68	Sedang
8			3	17	6	2	77	Sedang
9			14	9	3	2	91	Sedang

10	2	12	10	3	1	95	Sedang
Rata-Rata						82	Sedang

a. Kenyamanan Bekerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 28 Karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja 1 - 3 tahun untuk item pertama kami menanyakan dengan pertanyaan "Saya nyaman bekerja diperusahaan ini, sehingga tidak ingin keluar". Sebanyak 18 orang menjawab setuju, 7 orang menjawab kurang setuju dan 3 orang menjawab tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 99. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 4, hasil penelitian kenyamanan bekerja menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja 1 - 3 tahun memiliki komitmen yang sedang.

b. Betah Dengan Keadaan Kerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 28 Karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja 1 - 3 tahun untuk item kedua kami menanyakan dengan pertanyaan "Saya betah dengan keadaan kerja di perusahaan ini, sehingga tidak ingin keluar". Seorang menjawab sangat setuju, 16 orang menjawab setuju, 9 orang menjawab kurang setuju dan 2 orang menjawab tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 100. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 4, hasil penelitian betah dengan keadaan kerja menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja 1 - 3 tahun memiliki komitmen yang sedang.

c. Kecocokan Dalam Bekerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 28 Karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja 1 - 3 tahun untuk item ketiga kami menanyakan dengan pertanyaan "Saya cocok bekerja dengan situasi diperusahaan ini sehingga tidak ingin keluar". Sebanyak 2 orang menjawab sangat setuju, 7 orang menjawab setuju, 10 orang menjawab kurang setuju, 8 orang menjawab tidak setuju dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 85. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 4, hasil penelitian kecocokan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja 1 - 3 tahun memiliki komitmen yang sedang.

d. Kekhawatiran Tidak Mendapat Pekerjaan Lain

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 28 Karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja 1 - 3 tahun untuk item keempat kami menanyakan dengan pertanyaan "Saya tidak akan keluar dari pekerjaan ini karena khawatir tidak akan mendapatkan pekerjaan lagi". Sebanyak 2 orang menjawab sangat setuju, 1 orang menjawab setuju, 9 orang menjawab kurang setuju, 12 orang menjawab tidak setuju dan 4 orang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 69. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 4, hasil penelitian kekhawatiran tidak mendapat pekerjaan lagi menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja 1 - 3 tahun memiliki komitmen yang sedang.

e. Kekhawatiran Tidak Mendapat Penghasilan Yang Lebih Baik

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 28 Karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja 1 - 3 tahun untuk item kelima kami menanyakan dengan pertanyaan "Saya tidak akan keluar dari pekerjaan ini karena khawatir tidak mendapatkan penghasilan yang lebih baik". Seorang menjawab sangat setuju, 2 orang menjawab setuju, 10 orang menjawab kurang setuju, 11 orang menjawab tidak setuju dan 4 orang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 69. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 4, hasil penelitian kekhawatiran tidak mendapat penghasilan yang lebih baik menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja 1 - 3 tahun memiliki komitmen yang sedang.

f. Kekhawatiran Tidak Mendapat Lingkungan kerja Yang Lebih Baik

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 28 Karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja 1 - 3 tahun untuk item keenam kami menanyakan dengan pertanyaan "Saya tidak akan keluar dari pekerjaan ini karena khawatir tidak mendapatkan lingkungan kerja yang lebih baik lagi". Seorang menjawab sangat setuju, 3 orang menjawab setuju, 8 orang menjawab kurang setuju, 9 orang menjawab tidak setuju dan 7 orang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 66. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 4, hasil penelitian kekhawatiran tidak mendapat

lingkungan kerja yang lebih baik menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja 1 - 3 tahun memiliki komitmen yang sedang.

- g. **Kekhawatiran Tidak mendapat Jabatan Yang Lebih Baik**  
Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 28 Karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja 1 - 3 tahun untuk item ketujuh kami menanyakan dengan pertanyaan "Saya tidak akan keluar dari pekerjaan ini karena khawatir tidak akan mendapatkan jabatan yang lebih baik". Sebanyak 5 orang menjawab setuju, 9 orang menjawab kurang setuju, 7 orang menjawab tidak setuju dan 7 orang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 68. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 4, hasil penelitian kekhawatiran tidak mendapat jabatan yang lebih baik menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja 1 - 3 tahun memiliki komitmen yang sedang.
- h. **Kekhawatiran Tidak mendapat Rekan Kerja Yang Cocok**  
Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 28 Karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja 1 - 3 tahun untuk item ke delapan kami menanyakan dengan pertanyaan "Saya tidak akan keluar dari pekerjaan ini karena khawatir tidak akan mendapatkan rekan kerjayang cocok". Sebanyak 3 orang menjawab setuju, 17 orang menjawab kurang setuju, 6 orang menjawab tidak setuju dan 2 orang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 77. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 4, hasil penelitian kekhawatiran tidak mendapat rekan kerja yang cocok menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja 1 - 3 tahun memiliki komitmen yang sedang.
- i. **Bertanggung Jawab Dengan Tugas Yang Diberikan**  
Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 28 Karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja 1 - 3 tahun untuk item kesembilan kami menanyakan dengan pertanyaan "Saya merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan sehingga tidak ingin keluar". Sebanyak 14 orang menjawab setuju, 9 orang menjawab kurang setuju, 3 orang menjawab tidak setuju dan 2 orang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 91. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 4, hasil penelitian tanggung jawabnya karyawan dengan tugas yang diberikan menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja 1 - 3 tahun memiliki komitmen yang sedang.
- j. **Kekhawatiran Mengecewakan orang Yang Merekomendasikan**  
Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 28 Karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja 1 - 3 tahun untuk item kesepuluh kami menanyakan dengan pertanyaan "Saya tidak akan keluar karena takut mengecewakan orang yang merekomendasikan saya". Sebanyak 2 orang menjawab sangat setuju, 12 orang menjawab setuju, 10 orang menjawab kurang setuju, 3 orang menjawab tidak setuju dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 95. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 4, hasil penelitian kekhawatiran mengecewakanorang yang merekomendasikan menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja 1 - 3 tahun memiliki komitmen yang sedang.

Dengan melihat jumlah rata-rata tabel 5 skor rata-rata keseluruhan item adalah 82, dilihat dari rentang penilaian tabel 4 hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja 1 - 3 tahun memiliki komitmen yang sedang.

- 3. Responden dengan masa kerja lebih dari 3 tahun rentang penilaiannya adalah sbb:

**Tabel.6 Rentang Penilaian Lama Kerja > 3 Tahun**

Klasifikasi	Skor
Rendah	11 – 24
Sedang	25 – 35
Tinggi	36 - 55

Berikut hasil dari sebaran kuesioner kepada responden dengan masa kerja lebih dari 3 tahun :



**Tabel.7 Hasil Sebaran Kuesioner kepada responden dengan masa kerja > 3 tahun**

Item	Bobot	5	4	3	2	1	Skor	Klasifikasi
	SS	S	KS	TS	STS			
1	1	8	1	1			42	Tinggi
2	1	8	2				43	Tinggi
3	3	4	4				43	Tinggi
4	2	3	3	2	1		36	Tinggi
5	1	3	3	3	1		33	Sedang
6		4	4	2	1		33	Sedang
7	1	4	5	1			38	Tinggi
8	1	5	3	2			38	Tinggi
9	3	6	2				45	Tinggi
10	1	6	2	2			39	Tinggi
Rata-Rata							39	Tinggi

a. Kenyamanan Bekerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 11 karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja lebih dari 3 tahun untuk item pertama kami menanyakan dengan pertanyaan “Saya nyaman bekerja diperusahaan ini, sehingga tidak ingin keluar”. Seorang menjawab sangat setuju, 8 orang menjawab setuju, 1 orang menjawab kurang setuju dan 1 orang menjawab tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 42. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 6, hasil penelitian kenyamanan bekerja menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memiliki komitmen yang tinggi.

b. Betah Dengan Keadaan Kerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 11 karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja lebih dari 3 tahun untuk item kedua kami menanyakan dengan pertanyaan “Saya betah dengan keadaan kerja di perusahaan ini, sehingga tidak ingin keluar”. Seorang menjawab sangat setuju, 8 orang menjawab setuju dan 2 orang menjawab kurang setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 43. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 6, hasil penelitian betah dengan keadaan kerja menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memiliki komitmen yang tinggi.

c. Kecocokan Dalam Bekerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 11 karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja lebih dari 3 tahun untuk item ketiga kami menanyakan dengan pertanyaan “Saya cocok bekerja dengan situasi diperusahaan ini sehingga tidak ingin keluar”. Sebanyak 3 orang menjawab sangat setuju, 4 orang menjawab setuju dan 4 orang menjawab kurang setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 43. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 6, hasil penelitian kecocokan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memiliki komitmen yang tinggi.

d. Kekhawatiran Tidak Mendapat Pekerjaan Lain

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 11 karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja lebih dari 3 tahun untuk item keempat kami menanyakan dengan pertanyaan “Saya tidak akan keluar dari pekerjaan ini karena khawatir tidak akan mendapatkan pekerjaan lagi”. Sebanyak 2 orang menjawab sangat setuju, 3 orang menjawab setuju, 3 orang menjawab kurang setuju, 2 orang menjawab tidak setuju dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 36. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 6, hasil penelitian kekhawatiran tidak mendapat pekerjaan lagi menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memiliki komitmen yang tinggi.

e. Kekhawatiran Tidak Mendapat Penghasilan Yang Lebih Baik

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 11 karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja lebih dari 3 tahun untuk item kelima kami menanyakan dengan pertanyaan “Saya tidak akan keluar dari pekerjaan ini karena khawatir tidak mendapatkan penghasilan yang lebih baik”. Seorang menjawab sangat setuju, 3 orang menjawab setuju, 3 orang menjawab kurang setuju, 3 orang menjawab tidak setuju dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 33. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 6, hasil penelitian kekhawatiran tidak mendapat penghasilan yang lebih baik menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memiliki komitmen yang sedang.

f. Kekhawatiran Tidak Mendapat Lingkungan kerja Yang Lebih Baik

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 11 karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja lebih dari 3 tahun untuk item keenam kami menanyakan dengan pertanyaan “Saya tidak akan keluar dari pekerjaan ini karena khawatir tidak mendapatkan lingkungan kerja yang lebih baik lagi”. Sebanyak 4 orang menjawab setuju, 4 orang menjawab kurang setuju, 2 orang menjawab tidak setuju dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 33. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 6, hasil penelitian kekhawatiran tidak mendapat lingkungan kerja yang lebih baik menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memiliki komitmen yang sedang.

g. Kekhawatiran Tidak mendapat Jabatan Yang Lebih Baik

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 11 karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja lebih dari 3 tahun untuk item ketujuh kami menanyakan dengan pertanyaan “Saya tidak akan keluar dari pekerjaan ini karena khawatir tidak akan mendapatkan jabatan yang lebih baik”. Seorang menjawab sangat setuju, 4 orang menjawab setuju, 5 orang menjawab kurang setuju dan 1 orang menjawab tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 38. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 6, hasil penelitian kekhawatiran tidak mendapat jabatan yang lebih baik menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memiliki komitmen yang tinggi.

h. Kekhawatiran Tidak mendapat Rekan Kerja Yang Cocok

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 11 karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja lebih dari 3 tahun untuk item ke delapan kami menanyakan dengan pertanyaan “Saya tidak akan keluar dari pekerjaan ini karena khawatir tidak akan mendapatkan rekan kerjaya yang cocok”. Seorang menjawab sangat setuju, 5 orang menjawab setuju, 3 orang menjawab kurang setuju dan 2 orang menjawab tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 38. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 6, hasil penelitian kekhawatiran tidak mendapat rekan kerja yang cocok menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memiliki komitmen yang tinggi.

i. Bertanggung Jawab Dengan Tugas Yang Diberikan

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 11 karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja lebih dari 3 tahun untuk item kesembilan kami menanyakan dengan pertanyaan “Saya merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan sehingga tidak ingin keluar”. Sebanyak 3 orang menjawab sangat setuju, 6 orang menjawab setuju dan 2 orang menjawab kurang setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 45. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 6, hasil penelitian tanggung jawabnya karyawan dengan tugas yang diberikan menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memiliki komitmen yang tinggi.

j. Kekhawatiran Mengecewakan orang Yang Merekomendasikan

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 11 karyawan departemen persiapan PT Jo-A Texville dengan masa kerja lebih dari 3 tahun untuk item kesepuluh kami menanyakan dengan pertanyaan “Saya tidak akan keluar karena takut mengecewakan orang yang merekomendasikan saya”. Seorang menjawab sangat setuju, 6 orang menjawab setuju, 2 orang menjawab kurang setuju dan 2 orang menjawab tidak setuju. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 39. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian tabel 6, hasil penelitian kekhawatiran mengecewakan orang yang merekomendasikan menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memiliki komitmen yang tinggi.

Dengan melihat jumlah rata-rata tabel 7 skor rata-rata keseluruhan item adalah 39, dilihat dari rentang penilaian tabel 6 hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memiliki komitmen yang tinggi.

Dengan Demikian dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan PT Jo-A Texville khususnya departemen persiapan, dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sampai dengan masa kerja 3 tahun rata-rata memiliki komitmen yang sedang. Baik komitmen afektif, berkelanjutan maupun komitmen normatif. Dari hasil sebaran kuesioner, hal ini disebabkan karena rata-rata karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sampai dengan 3 tahun belum merasa nyaman dengan pekerjaannya atau belum merasa cocok dengan lingkungan kerjanya. Sedangkan untuk karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memiliki komitmen yang tinggi. Hal ini disebabkan karena karyawan dengan masa kerja yang lebih dari 3 tahun sudah mengetahui betul keadaan perusahaan, baik manajemen perusahaan maupun rekan kerjanya sehingga dapat menimbulkan kenyamanan dan kecocokan dalam bekerja. Selain itu, karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun juga merasa bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Rekomendasi untuk karyawan khususnya karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sampai dengan 3 tahun, kenyamanan bekerja disebabkan karena senang nya kita dalam bekerja. Maka, senang pekerjaan Anda, bekerja dengan sebaik-baiknya, bekerjalah dengan ikhlas dan jangan ada paksaan, jadikan tujuan perusahaan adalah tujuan Anda juga, karena Anda ada di dalam nya. Jika perusahaan maju, Anda pun akan sejahtera.

Rekomendasi untuk perusahaan, motivasi dan kepuasan karyawan berpengaruh kepada komitmen karyawan, dan komitmen karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan. Ikuti aturan pemerintah tentang ketenagakerjaan misalnya dalam upah dan jam kerja, kemudian berikan motivasi dan semangat untuk para karyawan misalnya dengan adanya program sanksi dan bonus agar karyawan lebih semangat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Dan jika karyawan sudah bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya, dia akan senang dengan pekerjaannya kemudian akan menimbulkan kenyamanan dan akan berpengaruh pada komitmennya. Jika karyawan sudah berkomitmen tinggi, maka tujuan perusahaan akan menjadi tujuannya juga. Itu artinya karyawan sudah merasa memiliki perusahaan. Dan tugas perusahaan menjaga asset yang dimiliki perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia (karyawan).

Rekomendasi untuk peneliti berikutnya, penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang dapat disempurnakan oleh peneliti selanjutnya yaitu jumlah sampel yang lebih besar dari karyawan dan ataupun organisasi yang berbeda dapat memberikan fakta empiris yang berbeda juga. Serta waktu penelitian yang sangat terbatas dapat mengurangi tingkat tanggapan responden dan keinginan responden untuk berpartisipasi, keterbatasan waktu menjadi kendala untuk memfollow-up dan atau mengunjungi satu persatu responden.

## **V. Penutup**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian diatas dapat yaitu: komitmen karyawan PT Jo-A Texville khususnya departemen persiapan, dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sampai dengan masa kerja 3 tahun rata-rata memiliki komitmen yang sedang. Baik komitmen afektif, berkelanjutan maupun komitmen normative. Dari hasil sebaran kuesioner, hal ini disebabkan karena rata-rata karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sampai dengan 3 tahun belum merasa nyaman dengan pekerjaannya atau belum merasa cocok dengan lingkungan kerjanya. Sedangkan untuk karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memiliki komitmen yang tinggi. Hal ini disebabkan karena karyawan dengan masa kerja yang lebih dari 3 tahun sudah mengetahui betul keadaan perusahaan, baik manajemen perusahaan maupun rekan kerjanya sehingga dapat menimbulkan kenyamanan dan kecocokan dalam bekerja. Selain itu, karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun juga merasa bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan kepadanya.

### **Saran**

penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang dapat disempurnakan oleh peneliti selanjutnya yaitu jumlah sampel yang lebih besar dari karyawan dan ataupun organisasi yang berbeda dapat memberikan fakta empiris yang berbeda juga. Serta waktu penelitian yang sangat terbatas dapat mengurangi tingkat tanggapan responden dan keinginan responden untuk berpartisipasi, keterbatasan waktu menjadi kendala untuk memfollow-up dan atau mengunjungi satu persatu responden.

### **Daftar Pustaka**

- Akbar, Amirul. Al Musadieg, Mochammad. Djudi Mukzam, Mochammad. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya)". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.47, No. 2 Juni. Melalui [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)
- Amri Rizqina, Zakiul. Adam, Muhammad. Chan, Syafruddin. 2017. "Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Serta Dampaknya terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas sabang (BPKS)". Jurnal Magister

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unssyah. Vol.1, No. 1 September: 59. Melalui [www.jurnal.unsyiah.ac.id](http://www.jurnal.unsyiah.ac.id)

Bianda Pramadani, Ayu. Fajrianthi. 2012. "Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Tekom Ketintang Surabaya". Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi. Vol. 1, No. 02, Juni. Melalui [journal.unair.ac.id](http://journal.unair.ac.id)

Hidayat. 2014. "Faktor-faktor Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan PT Nusa Tama Furniture)". Jurna NeO-Bis. Volume 8, No. 1, Juni. Melalui <https://media.neliti.com>

Hutapea, Bonar. 2012. "Sifat-Kepribadian Dan Dukungan Organisasi Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Guru Pria Di Sekolah Dasar". Makara, Sosial Humaniora, Vol. 16, No.2, Desember: 101-115. Melalui <https://media.neliti.com>

Ivancevich, J. M., Robert, K., Michel T. M., 2007, "Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1", Jakarta : Erlangga

Nurandini, Ariana. Lataruva, Eisha. 2014. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perumnas Jakarta)". Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 11, Juni: 78-91. Melalui <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>

Sulianti, K. I. Tobing, Diana. 2009. "Pengaruh komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 11, No. 1, Maret : 31-37. Melalui [puslit2.petra.ac.id](http://puslit2.petra.ac.id)

Wibowo, Prof. Dr. 2017 . "Perilaku Dalam Organisasi". Ed 3. Cet 5 . Depok : Rajawali Pers

**Lampiran : Kuisisioner Penelitian**

Nama :  
Lama Kerja :

Jawab dengan :

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- KS = Kurang Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

Pernyataan	S	s	K	T	ST
	S	S	S	S	S
A. Saya nyaman bekerja di perusahaan ini, sehingga tidak ingin keluar atau pindah kerja					
B. Saya betah dengan keadaan kerja di perusahaan ini, sehingga tidak ingin keluar					
C. Saya cocok bekerja dengan situasi di perusahaan ini, sehingga tidak ingin keluar					
D. Saya tidak akan keluar dari pekerjaan ini karena khawatir tidak akan mendapatkan pekerjaan lagi					
E. Saya tidak akan keluar dari pekerjaan ini karena khawatir tidak mendapatkan penghasilan yang lebih baik					
F. Saya tidak akan keluar dari pekerjaan ini karena khawatir tidak mendapatkan lingkungan kerja yang lebih baik lagi					
G. Saya tidak akan keluar dari perusahaan ini karena khawatir tidak akan mendapatkan jabatan yang lebih baik					
H. Saya tidak akan keluar dari perusahaan ini karena khawatir tidak akan mendapatkan rekan kerja yang cocok					
I. Saya merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan sehingga tidak ingin keluar					
J. Saya tidak ingin keluar karena takut mengecewakan orang yang merekomendasikan Anda					