

Potret Komitmen Karyawan Bagian Admin CV. Serayu Jaya

Silvia Wulandari

Jurusan Manajemen - STIE STEMBI Bandung

Email: silviawulandari0211@gmail.com

Ike Kusumawati

Jurusan Manajemen - STEMBI Bandung

Abstrak

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komitmen karyawan di perusahaan CV. Serayu Jaya.

Desain/Metode Jenis penelitian yang akan digunakan adalah metode deskriptif. Unit analisis dilakukan di CV. Serayu Jaya. Sumber data yang didapatkan berasal dari 15 responden. Teknik pengumpulan data berupa hasil dari angket kuesioner yang diantaranya berisikan pertanyaan mengenai hal-hal komitmen, lalu jenis data yang diperoleh merupakan data primer.

Temuan Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah Komitmen Karyawan bagian Admin diperusahaan CV. Serayu Jaya dengan kategori sedang.

Implikasi Dari hasil penelitian dapat diberikan saran kepada perusahaan CV. Serayu Jaya banyak karyawan yang berfikir untuk pindah keperusahaan lain. Maka oleh karena itu perusahaan sebaiknya memberikan timbal balik terhadap loyalitas dan kerja keras karyawannya.

Originalitas Belum pernah dilakukan penelitian diunit analisis dengan topik yang sama.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci :Komitmen karyawan, komitmen afektif, komitmen normatif

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. Setiap perusahaan apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu perusahaan. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah komitmen organisasi. Yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen karyawan terhadap organisasi di tempat bekerja. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (turnover) karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan Sapitri, R. (2016).

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi usaha, tanpa komitmen sukar diharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi mensyaratkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum, tidak jarang pengusaha maupun karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-

sebenarnya. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien (Situmorang, Rizki, A. P., & Lubis, R., 2013).

Steers, dalam Rizki, A. P., & Lubis, R. (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers lebih lanjut berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi di mana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi. Kondisi tersebut tercermin dari hasil penelitian Baron dan Greenberg dalam Rizki, A. P., & Lubis, R. (2013) 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.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui potret komitmen karyawan Bagian Admin CV. Serayu Jaya.

II. Kajian Teori

Komitmen karyawan terhadap organisasi terdiri dari komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Dengan menggunakan analisa faktor dengan metode analisa faktor menurut Handoko dalam Salju & Makmur, M. (2014) diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa :

1. Faktor yang mempengaruhi komitmen efektif adalah faktor personal characteristics.
2. Faktor yang mempengaruhi komitmen berkelanjutan adalah faktor freedom dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Faktor yang mempengaruhi komitmen normatif adalah faktor sosialisasi suatu organisasi

Grusky dalam Kurniawan, A. (2015) mendefinisikan komitmen organisasional adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan sistem secara keseluruhan. Komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi Arishanti dalam Kurniawan, A. (2015).

Blau & Global dalam Kurniawan, A. (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan kepada organisasi dan tujuan-tujuannya. Menurut Luthan dalam Kurniawan, A. (2015), komitmen organisasi didefinisikan sebagai:

- (1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
- (2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan
- (3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Mowday, Porter dan Steers dalam Kurniawan, A. (2015), menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut:

- (1) Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- (2) Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya.
- (3) Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

Allen & Meyer dalam Kurniawan, A. (2015) membagi komitmen menjadi dua dimensi di antaranya :

- (1) Komitmen Afektif: Karyawan terikat secara emosi, mampu mengenal, dan terlibat penuh dalam organisasi. Srimulyani dalam Kurniawan, A. (2015) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional afektif yang tinggi akan memiliki kedekatan emosional yang erat dengan organisasinya sehingga karyawan akan memiliki motivasi dan kontribusi yang besar bagi organisasi. Secara lebih ringkas : komitmen organisasional afektif adalah keadaan di mana karyawan ingin melakukan sesuatu untuk organisasi Allen & Meyer dalam Kurniawan, A. (2015).
- (2) Komitmen Normatif: Allen dan Meyer dalam Coetzee dalam Kurniawan, A. (2015) mendefinisikan komitmen normatif merupakan perasaan bertanggung jawab untuk tetap tinggal dalam organisasi. Komitmen Normatif adalah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa.

Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi Darmawan, AR. B., & Haryati. K dalam Kurniawan, A. (2015). Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang karyawan memihak

pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu Robbins and Timothy dalam Kurniawan, A. (2015). Dari berbagai pengertian komitmen organisasi oleh para tokoh, maka dapat disimpulkan definisi komitmen organisasi adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya, berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaannya.

Steers dalam Kurniawan, A. (2015) menjelaskan 3 aspek utama komitmen organisasi, yaitu:

- a. Aspek Identifikasi
Organisasi dapat melakukan dengan memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi. Sehingga diharapkan karyawan dengan rela memberikan sumbangsih agar tujuan organisasi tercapai. Karena karyawan dapat berpikir tujuan organisasi yang ada akan membawa mereka pada pemenuhan akan kebutuhan.
- b. Aspek Keterlibatan
Misalnya melibatkan karyawan dalam pembuatan keputusan sehingga karyawan dapat merasakan bahwa hasil akhir merupakan keputusan bersama. Karyawan akan merasa diterima sebagai bagian dari perusahaan. Hal ini dapat membuat karyawan mau bekerja dengan senang hati baik dengan pimpinan maupun rekan sekerjanya.
- c. Aspek Loyalitas Karyawan
Memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, jika dirasa perlu bahkan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Allen & Meyer dalam Sianipar, AR. B., & Haryati. K. (2014) menjelaskan terdapat tiga dimensi dari komitmen organisasi, yaitu :

- a. *Affective Commitment*
Affective Commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki *affective commitment* yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal itu Umam dalam Sianipar, AR. B., & Haryati. K. (2014).
- b. *Continuance Commitment*
Pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut Umam dalam Sianipar, AR. B., & Haryati. K. (2014).
- c. *Normative Commitment*
Karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut Umam dalam Sianipar, AR. B., & Haryati. K. (2014). Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Umam dalam Sianipar, AR. B., & Haryati. K. (2014). Dari kedua aspek yang disebutkan oleh tokoh-tokoh di atas, terdapat kemiripan dari setiap aspek.

Penelitian kali ini, disimpulkan aspek-aspek komitmen organisasi adalah aspek identifikasi, aspek keterlibatan, dan aspek loyalitas. Aspek-aspek ini mengacu pada pendapat Streers yang dirasa memiliki penjelasan yang mudah dipahami. Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Allen & Meyer dalam Sianipar, AR. B., & Haryati. K. (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah :

- a. Karakteristik Pribadi Individu
Terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.
- b. Karakteristik Organisasi
Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.
- c. Pengalaman Selama Berorganisasi
Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah metode deskriptif. Unit analisis dilakukan pada karyawan bagian admin CV. Serayu Jaya. Sumber data yang didapatkan berasal dari 15 responden. Teknik pengumpulan data berupa hasil dari angket kuesioner yang diantaranya berisikan pertanyaan mengenai hal-hal komitmen, lalu jenis data yang diperoleh merupakan data primer.

Dibawah ini terdapat tabel operasional variabel yang dibuat sebelum membentuk kuesioner untuk penelitian tersebut diantaranya sebagai berikut :

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	UKURAN
Komitmen Organisasi	Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai organisasi	Kepercayaan bahwa segala peraturan yang berlaku di perusahaan demi kebaikan semua karyawan
		Tujuan yang dimiliki perusahaan menjadi tujuan karyawan juga
		Mendukung dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan perusahaan
	Kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi	Bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan
		Bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di perusahaan
		Merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan perusahaan
		Tercapainya tujuan organisasi lebih penting dari pada kenaikan pangkat atau gaji
	Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.	Senang melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan
		Bersedia untuk tetap menjadi karyawan di perusahaan ini sampai pensiun
		Selama bekerja di perusahaan ini karyawan merasa nyaman sehingga tidak ada alasan untuk pindah ke perusahaan lain
		Meskipun ada kesempatan, karyawan tidak berpikir untuk pindah ke perusahaan lain
		Dengan bekerja di perusahaan ini, karyawan yakin masa depan saya terjamin
		Karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan ini dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan
		Bagi karyawan perusahaan ini adalah tempat bekerja paling baik

Sumber : model sikap-perilaku yang dikembangkan oleh Mowday, Steers, Porter (1979) dalam Tri MujiIngarianti (2015)

IV. Hasil Dan Pembahasan

Dalam penelitian ini kami menganalisis menyebarkan kuesioner kepada admin di CV. Serayu Jaya. Kami memperoleh responden sebanyak 15 orang. Untuk mengetahui bobot dari hasil analisis data variabel karyawan maka kami hitung menggunakan spss dengan uji validitas dan reabilitas maka akan dihitung nilai bobot dari setiap pertanyaan, berikut data yang akan dihitung dari perolehan hasil kuesioner sebanyak 15 responden yang berasal dari admin CV. Serayu Jaya.

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas

Item	Sub Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X1	0,798	0,514	Valid
2	X2	0,840	0,514	Valid
3	X3	0,840	0,514	Valid
4	X4	0,880	0,514	Valid
5	X5	0,755	0,514	Valid
6	X6	0,791	0,514	Valid

7	X7	0,549	0,514	Valid
8	X8	0,873	0,514	Valid
9	X9	0,891	0,514	Valid
10	X10	0,789	0,514	Valid
11	X11	0,897	0,514	Valid
12	X12	0,601	0,514	Valid
13	X13	0,834	0,514	Valid
14	X14	0,791	0,514	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa semua item pernyataan pada kuesioner adalah valid, dan semua item pernyataan pada penelitian ini dapat dianalisis lebih lanjut. Adapun hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa nilai Unequal Length sebesar 0,968 jadi angka tersebut lebih besar dari r table yaitu 0,514 atau lebih besar dari cronbach's alpha 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen karyawan dinyatakan Valid dan Reliabel.

Dibawah ini terdapat klasifikasi penilaian tinggi rendahnya komitmen karyawan bagian admin CV. Serayu Jaya yang diantaranya skor tinggi, skor sedang, dan skor rendah. Rentang penilaiannya dapat dilihat dari tabel 1.

Tabel 3.
Skor Penilaian

Skor Tinggi	56-69
Skor Sedang	36-55
Skor Rendah	11-35

Sumber : Hasil Pengolahan

Setelah mengetahui rentang penilaian yang dipaparkan diatas, untuk selanjutnya adalah pengolahan data hasil kuesioner yang terdiri dari 5 item dengan 5 pilihan jawaban, diantaranya : (1) sangat setuju dengan bobot nilai sebesar 5, (2) setuju dengan bobot nilai sebesar 4, (3) kurang setuju dengan bobot nilai sebesar 3, (4) tidak setuju dengan bobot nilai sebesar 2, (5) sangat tidak setuju dengan bobot nilai sebesar 1. Hasil lengkapnya yang dapat dilihat dari tabel 2.

Potret mengenai komitmen karyawan bagian admin CV. Serayu Jaya berdasarkan hasil kuesioner maka dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 4

Saya percaya bahwa segala peraturan yang berlaku diperusahaan ini adalah demi kebaikan semua karyawan

JAWABAN	SKOR (BOBOT)	FREKUENSI (RESPONDEN)	PERSENTASE (%)	SUB TOTAL SKOR
SS	5	9	60%	45
S	4	6	40%	24
KS	3	-	-	-
TS	2	-	-	-
STS	1	-	-	-
TOTAL		15	100%	69

Berdasarkan tabel diatas, responden tertinggi yang menjawab Sangat Setuju adalah 9 responden dengan prosentase sebesar 60%, sedangkan responden terendah yang menjawab Setuju adalah 6 responden dengan prosentase 40%. Total skor yang diperoleh sebesar 69 dalam kategori tinggi. Artinya, semua admin CV. Serayu Jaya percaya bahwa segala peraturan yang berlaku diperusahaan tersebut adalah demi kebaikan semua karyawan.

Tabel 5

Tujuan yang dimiliki perusahaan menjadi tujuan saya juga

JAWABAN	SKOR (BOBOT)	FREKUENSI (RESPONDEN)	PERSENTASE (%)	SUB TOTAL SKOR
SS	5	1	6,7	5
S	4	11	73,3	44
KS	3	3	20	9
TS	2	-	-	-
STS	1	-	-	-

TOTAL	15	100%	58
-------	----	------	----

Berdasarkan tabel diatas, responden tertinggi yang menjawab Setuju adalah 11 responden dengan persentase sebesar 73,3%, sedangkan responden terendah yang menjawab Sangat Setuju adalah 1 responden dengan persentase 6,7% Total skor yang diperoleh sebesar 58 dalam kategori tinggi. Artinya, hampir semua admin di perusahaan CV. Serayu Jaya memiliki tujuan yang sama, sedangkan 3 responden tidak memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan CV.Serayu Jaya.

Tabel 6
Saya mendukung dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan perusahaan

JAWABAN	SKOR (BOBOT)	FREKUENSI (RESPONDEN)	PERSENTASE (%)	SUB TOTAL SKOR
SS	5	1	6,7%	5
S	4	11	73,3%	44
KS	3	3	20%	9
TS	2	-	-	-
STS	1	-	-	-
TOTAL		15	100%	58

Berdasarkan tabel diatas, responden tertinggi yang menjawab Setuju adalah 11 responden dengan persentase sebesar 73,3%, sedangkan responden terendah yang menjawab Sangat Setuju adalah 1 responden dengan persentase 6,7%. Total skor yang diperoleh sebesar 58 dalam kategori tinggi. Artinya, hampir semua admin di perusahaan CV. Serayu Jaya mendukung dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan perusahaan, sedangkan 3 responden kurang mendukung dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan perusahaan.

Tabel 7
Saya bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan

JAWABAN	SKOR (BOBOT)	FREKUENSI (RESPONDEN)	PERSENTASE (%)	SUB TOTAL SKOR
SS	5	2	13,3%	10
S	4	11	73,4%	44
KS	3	2	13,3%	6
TS	2	-	-	-
STS	1	-	-	-
TOTAL		15	100%	60

Berdasarkan tabel diatas, responden tertinggi yang menjawab Setuju adalah 11 responden dengan persentase sebesar 73,4%, sedangkan responden terendah yang menjawab Sangat Setuju dan kurang setuju adalah 4responden dengan persentase 26,6%. Total skor yang diperoleh sebesar 60 dalam kategori tinggi. Artinya, hampir semua admin di perusahaan CV. Serayu Jaya bersedia menambah jam kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 8
Saya bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan diperusahaan

JAWABAN	SKOR (BOBOT)	FREKUENSI (RESPONDEN)	PERSENTASE (%)	SUB TOTAL SKOR
SS	5	7	46,7%	35
S	4	8	53,3%	32
KS	3	-	-	-
TS	2	-	-	-
STS	1	-	-	-
TOTAL		15	100%	67

Berdasarkan tabel diatas, responden tertinggi yang menjawab Setuju adalah 8 responden dengan persentase sebesar 53,3%, sedangkan responden terendah yang menjawab Sangat Setuju adalah 7 responden dengan persentase 46,7%. Total skor yang diperoleh sebesar 67 dalam kategori tinggi. Artinya, semua admin di perusahaan CV.Serayu Jaya sudah bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan diperusahaan.

Tabel 9
Saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan perusahaan

JAWABAN	SKOR (BOBOT)	FREKUENSI (RESPONDEN)	PERSENTASE (%)	SUB TOTAL SKOR
SS	5	8	53,3%	40
S	4	7	46,7%	28
KS	3	-	-	-
TS	2	-	-	-
STS	1	-	-	-
TOTAL		15	100%	68

Berdasarkan tabel diatas, responden tertinggi yang menjawab Sangat Setuju adalah 8 responden dengan persentase sebesar 53,3%, sedangkan responden terendah yang menjawab Setuju adalah 7 responden dengan persentase 46,7%. Total skor yang diperoleh sebesar 68 dalam kategori tinggi. Artinya, semua admin di perusahaan CV.Serayu Jaya ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan perusahaan.

Tabel 10

Bagi saya tercapainya tujuan organisasi lebih penting daripada kenaikan pangkat atau gaji

JAWABAN	SKOR (BOBOT)	FREKUENSI (RESPONDEN)	PERSENTASE (%)	SUB TOTAL SKOR
SS	5	-	-	-
S	4	8	53,3%	32
KS	3	4	26,7%	12
TS	2	3	20%	6
STS	1	-	-	-
TOTAL		15	100%	50

Berdasarkan tabel diatas, responden tertinggi yang menjawab Setuju adalah 8 responden dengan persentase sebesar 53,3%, sedangkan responden terendah yang menjawab Tidak Setuju adalah 3 responden dengan persentase 20%. Total skor yang diperoleh sebesar 50 dalam kategori sedang. Artinya, tidak semua admin mempertaruhkan pangkat dan gajinya demi tercapai organisasi diperusahaan.

Tabel 11

Saya senang melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan

JAWABAN	SKOR (BOBOT)	FREKUENSI (RESPONDEN)	PERSENTASE (%)	SUB TOTAL SKOR
SS	5	1	6,7%	5
S	4	11	73,3%	44
KS	3	2	13,3%	6
TS	2	1	6,7%	2
STS	1	-	-	-
TOTAL		15	100%	57

Berdasarkan tabel diatas, responden tertinggi yang menjawab Setuju adalah 11 responden dengan persentase sebesar 73,3%, sedangkan responden terendah yang menjawab Sangat Setuju dan Tidak Setuju adalah 2 responden dengan persentase 13,3%. Total skor yang diperoleh sebesar 57 dalam kategori tinggi. Artinya, hampir semua admin di perusahaan CV. Serayu Jaya senang atau tidak keberatan untuk melibatkan diri dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan.

Tabel 12

Saya bersedia untuk tetap menjadi karyawan diperusahaan ini sampai pensiun

JAWABAN	SKOR (BOBOT)	FREKUENSI (RESPONDEN)	PERSENTASE (%)	SUB TOTAL SKOR
SS	5	-	-	-

S	4	2	13,3%	8
KS	3	11	73,3%	33
TS	2	1	6,7%	2
STS	1	1	6,7%	1
TOTAL		15	100%	44

Berdasarkan tabel diatas, responden tertinggi yang menjawab Kurang Setuju adalah 11 responden dengan persentase sebesar 73,3%, sedangkan responden terendah yang menjawab Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju adalah 2 responden dengan persentase 13,3%. Total skor yang diperoleh sebesar 44 dalam kategori sedang. Artinya, hampir semua admin di perusahaan CV. Serayu Jaya tidak bersedia menjadi karyawan diperusahaan itu sampai pensiun.

Tabel 13

Selama bekerja diperusahaan ini saya merasa nyaman sehingga tidak ada alasan untuk pindah ke perusahaan lain

JAWABAN	SKOR (BOBOT)	FREKUENSI (RESPONDEN)	PERSENTASE (%)	SUB TOTAL SKOR
SS	5	-	-	-
S	4	8	53,3%	32
KS	3	7	46,7%	21
TS	2	-	-	-
STS	1	-	-	-
TOTAL		15	100%	53

Berdasarkan tabel diatas, responden tertinggi yang menjawab Setuju adalah 8 responden dengan persentase sebesar 53,3%, sedangkan responden terendah yang menjawab Kurang Setuju adalah 7 responden dengan persentase 46,7%. Total skor yang diperoleh sebesar 53 dalam kategori tinggi. Artinya, setengah karyawan merasa nyaman bekerja diperusahaan CV. Serayu Jaya, hampir setengahnya lagi merasa kurang nyaman.

Tabel 14

Meskipun ada kesempatan, saya tidak berpikir untuk pindah keperusahaan lain

JAWABAN	SKOR (BOBOT)	FREKUENSI (RESPONDEN)	PERSENTASE (%)	SUB TOTAL SKOR
SS	5	-	-	-
S	4	2	13,3%	8
KS	3	11	73,3%	33
TS	2	1	6,7%	2
STS	1	1	6,7%	1
TOTAL		15	100%	44

Berdasarkan tabel diatas, responden tertinggi yang menjawab Kurang Setuju adalah 11 responden dengan persentase sebesar 73,3%, sedangkan responden terendah yang menjawab Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju adalah 2 responden dengan persentase 13,3%. Total skor yang diperoleh sebesar 48 dalam kategori sedang. Artinya, dari 15 karyawan hampir semua tidak setuju dengan pertanyaan itu, hanya 2 karyawan yang setuju. Berarti jika ada kesempatan mereka ingin pindah keperusahaan lain.

Tabel 15

Dengan bekerja diperusahaan ini, saya yakin masa depan saya terjamin

JAWABAN	SKOR (BOBOT)	FREKUENSI (RESPONDEN)	PERSENTASE (%)	SUB TOTAL SKOR
SS	5	-	-	-
S	4	2	13,3	8

KS	3	13	86,6	39
TS	2	-	-	-
STS	1	-	-	-
TOTAL		15	100%	47

Berdasarkan tabel diatas, responden tertinggi yang menjawab Kurang Setuju adalah 13 responden dengan persentase sebesar 86,6%, sedangkan responden terendah yang menjawab Setuju adalah 2 responden dengan persentase 13,3%. Total skor yang diperoleh sebesar 47 dalam kategori sedang. Artinya, hampir semua karyawan kurang setuju jika bekerja diperusahaan ini masa depannya akan terjamin.

Tabel 16
Saya merasa nyaman bekerja diperusahaan ini dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan

JAWABAN	SKOR (BOBOT)	FREKUENSI (RESPONDEN)	PERSENTASE (%)	SUB TOTAL SKOR
SS	5	1	6,7	5
S	4	3	20	12
KS	3	10	66,6	30
TS	2	1	6,7	4
STS	1	-	-	-
TOTAL		15	100	49

Berdasarkan tabel diatas, responden tertinggi yang menjawab Kurang Setuju adalah 10 responden dengan persentase sebesar 66,6%, sedangkan responden terendah yang menjawab Sangat Setuju dan Tidak Setuju adalah 2 responden dengan persentase 13,3%. Total skor yang diperoleh sebesar 49 dalam kategori sedang. Artinya, hampir semua kurang setuju dengan kenyamanan bekerja diperusahaan tersebut dan memiliki keinginan keluar dari perusahaan.

Tabel 17 Bagi saya perusahaan ini adalah tempat bekerja paling baik

JAWABAN	SKOR (BOBOT)	FREKUENSI (RESPONDEN)	PERSENTASE (%)	SUB TOTAL SKOR
SS	5	-	-	-
S	4	7	46,7	28
KS	3	8	53,3	24
TS	2	-	-	-
STS	1	-	-	-
TOTAL		15	100	52

Berdasarkan tabel diatas, responden tertinggi yang menjawab Kurang Setuju adalah 8 responden dengan persentase sebesar 53,3%, sedangkan responden terendah yang menjawab Setuju adalah 7 responden dengan persentase 46,7%. Total skor yang diperoleh sebesar 52 dalam kategori sedang. Artinya, hampir setengah karyawan berpendapat bahwa perusahaan CV. Serayu Jaya adalah tempat bekerja paling baik, tapi sedikit lebih banyak yang berpendapat kurang setuju bahwa perusahaan tersebut adalah tempat kerja paling baik.

Tabel 18 Hasil Pengolahan Data Kuesioner

Item	SS	S	KS	TS	STS	Skor	Kategori
	5	4	3	2	1		
1	9	6	0	0	0	69	tinggi
2	1	11	3	0	0	58	tinggi
3	1	11	3	0	0	58	tinggi
4	2	11	2	0	0	60	tinggi
5	7	8	0	0	0	67	tinggi

6	8	7	0	0	0	68	tinggi
7	0	8	1	1	0	50	sedang
8	1	11	2	1	0	57	tinggi
9	0	2	11	1	1	44	sedang
10	0	8	7	0	0	53	sedang
11	0	2	11	1	1	44	sedang
12	0	2	13	0	0	47	sedang
13	1	3	10	1	0	49	sedang
14	0	7	8	0	0	52	sedang
Jumlah						780	sedang
Rata-rata Total						55.71429	

1. Berdasarkan tabel diatas hasil dari penyebaran kuesioner kepada 15 karyawan bagian admin CV.serayu Jaya dengan item pertanyaan “saya percaya bahwa segala peraturan yang berlaku diperusahaan ini adalah demi kebaikan semua karyawan” sebanyak 9 orang menjawab sangat setuju dengan persentase 60%, dan 6 orang menjawab setuju dengan persentase 40%. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 69. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian pada tabel 3 mempunyai kategori tinggi. Artinya, semua karyawan bagian admin CV. Serayu Jaya merasa segala peraturan diperusahaan adalah demi kebaikan semua.
2. Berdasarkan tabel diatas hasil dari penyebaran kuesioner kepada 15 karyawan bagian admin CV.serayu Jaya dengan item pertanyaan “tujuan yang dimiliki perusahaan menjadi tujuan saya juga” sebanyak 1 orang menjawab sangat setuju dengan persentase 6,7%, 11 orang menjawab setuju dengan persentase 73,3%, dan 3 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 20%. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 58. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian pada tabel 3 mempunyai kategori tinggi. Artinya, kebanyakan karyawan bagian admin CV. Serayu Jaya bertujuan sama dengan perusahaan.
3. Berdasarkan tabel diatas hasil dari penyebaran kuesioner kepada 15 karyawan bagian admin CV.serayu Jaya dengan item pertanyaan “saya mendukung dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan perusahaan” sebanyak 1 orang menjawab sangat setuju dengan persentase 6,7%, 11 orang menjawab setuju dengan persentase 73,3%, dan 3 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 20%. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 58. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian pada tabel 3 mempunyai kategori tinggi. Artinya, kebanyakan karyawan bagian admin CV. Serayu Jaya mendukung dan melaksanakan dengan apapun keputusan perusahaan.
4. Berdasarkan tabel diatas hasil dari penyebaran kuesioner kepada 15 karyawan bagian admin CV.serayu Jaya dengan item pertanyaan “saya bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan” sebanyak 2 orang menjawab sangat setuju dengan persentase 13,3%, 11 orang menjawab setuju dengan persentase 73,4%, dan 2 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 13,3%. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 60. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian pada tabel 3 mempunyai kategori tinggi. Artinya, kebanyakan karyawan bagian admin CV. Serayu Jaya bersedia menambah jam kerjanya demi menyelesaikan pekerjaan perusahaan.
5. Berdasarkan tabel diatas hasil dari penyebaran kuesioner kepada 15 karyawan bagian admin CV.serayu Jaya dengan item pertanyaan “saya bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan diperusahaan” sebanyak 7 orang menjawab sangat setuju dengan persentase 46,7%, dan 8 orang menjawab setuju dengan persentase 53,3%. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 67. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian pada tabel 3 mempunyai kategori tinggi. Artinya, semua karyawan bagian admin CV. Serayu Jaya sudah bekerja seoptimal mungkin demi perusahaan.
6. Berdasarkan tabel diatas hasil dari penyebaran kuesioner kepada 15 karyawan bagian admin CV.serayu Jaya dengan item pertanyaan “saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan perusahaan” sebanyak 8 orang menjawab sangat setuju dengan persentase 53,3%, dan 7 orang menjawab setuju dengan persentase 46,7%. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 68. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian pada tabel 3 mempunyai kategori tinggi. Artinya, semua karyawan bagian admin CV. Serayu Jaya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan perusahaan.

7. Berdasarkan tabel diatas hasil dari penyebaran kuesioner kepada 15 karyawan bagian admin CV.serayu Jaya dengan item pertanyaan “bagi saya tercapainya tujuan organisasi lebih penting daripada kenaikan pangkat atau gaji” sebanyak 8 orang menjawab setuju dengan persentase 53,3%, 4 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 26,7%, dan 3 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 20%. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 50. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari tabel 3 mempunyai kategori sedang. Artinya, sebagian karyawan admin CV. Serayu Jaya mementingkan tujuan organisasi dan sebagian mementingkan kenaikan pangkat dan gaji.
8. Berdasarkan tabel diatas hasil dari penyebaran kuesioner kepada 15 karyawan bagian admin CV.serayu Jaya dengan item pertanyaan “saya senang melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan” sebanyak 1 orang menjawab sangat setuju dengan persentase 6,7%, 11 orang menjawab setuju dengan persentase 73,3%, 2 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 13,3%, dan 1 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 6,7%. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 57. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian pada tabel 3 mempunyai kategori tinggi. Artinya, hampir semua karyawan bagian admin CV. Serayu Jaya senang atau tidak keberatan untuk melibatkan diri demi perusahaan.
9. Berdasarkan tabel diatas hasil dari penyebaran kuesioner pada 15 karyawan bagian admin CV. Serayu Jaya dengan item pertanyaan “saya bersedia untuk tetap menjadi karyawan diperusahaan ini sampai pensiun” sebanyak 2 orang menjawab setuju dengan persentase 13,3%, 11 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 73,3%, 1 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 6,7%, dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju dengan persentase 6,7%. Dengan demikian secara keseluruhan totalskor jawaban responden untuk item ini adalah 44. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian pada tabel 3 mempunyai kategori sedang. Artinya, hampir semua admin di perusahaan CV. Serayu Jaya tidak bersedia menjadi karyawan diperusahaan itu sampai pensiun.
10. Berdasarkan tabel diatas hasil dari penyebaran kuesioner kepada 15 karyawan bagian admin CV.serayu Jaya dengan item pertanyaan “selama bekerja diperusahaan ini saya merasa nyaman sehingga tidak ada alasan untuk pindah ke perusahaan” sebanyak 8 orang menjawab setuju dengan persentase 53,3%, 7 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 46,7%. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 53. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian pada tabel 3 mempunyai kategori sedang. Artinya, sebagian karyawan admin CV. Serayu Jaya mersa nyaman dan sebagian lagi merasa kurang nyaman.
11. Berdasarkan tabel diatas hasil dari penyebaran kuesioner pada 15 karyawan bagian admin CV. Serayu Jaya dengan item pertanyaan “meskipun ada kesempatan, saya tidak berfikir untuk pindah ke perusahaan lain” sebanyak 2 orang menjawab setuju dengan persentase 13,3%, 11 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 73,3%, 1 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 6,7%, dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju dengan persentase 6,7%. Dengan demikian secara keseluruhan totalskor jawaban responden untuk item ini adalah 44. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian pada tabel 3 mempunyai kategori sedang. Artinya, hampir semua karyawan tidak setuju berarti jika ada kesempatan mereka ingin pindah keperusahaan lain.
12. Berdasarkan tabel diatas hasil dari penyebaran kuesioner pada 15 karyawan bagian admin CV. Serayu Jaya dengan item pertanyaan “dengan bekerja diperusahaan ini, saya yakin masa depan saya terjamin” sebanyak 2 orang menjawab setuju dengan persentase 13,3%, 13 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 86,6. Dengan demikian secara keseluruhan totalskor jawaban responden untuk item ini adalah 47. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian pada tabel 3 mempunyai kategori sedang. Artinya, hampir semua karyawan admin CV. Serayu Jaya kurang setuju jika bekerja diperusahaan tersebut masa depannya akan terjamin.
13. Berdasarkan tabel diatas hasil dari penyebaran kuesioner pada 15 karyawan bagian admin CV. Serayu Jaya dengan item pertanyaan “saya merasa nyaman bekerja diperusahaan ini dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan” sebanyak 1 orang menjawab sangat setuju dengan persentase 6,7%, 3 orang menjawab setuju dengan persentase 20%, 10 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 66,6%, dan 1 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 6,7%. Dengan demikian secara keseluruhan totalskor jawaban responden untuk item ini adalah 49. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian pada tabel 3 mempunyai kategori sedang. Artinya, hampir semua admin di perusahaan CV. Serayu Jaya kurang setuju dengan kenyamanan bekerja diperusahaan tersebut dan memiliki keinginan keluar dari perusahaan.
14. Berdasarkan tabel diatas hasil dari penyebaran kuesioner kepada 15 karyawan bagian admin CV.serayu Jaya dengan item pertanyaan “bagi saya perusahaan ini adalah tempat bekerja paling

baik” sebanyak 7 orang menjawab setuju dengan persentase 46,7%, dan 8 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 53,3%. Dengan demikian secara keseluruhan total skor jawaban responden untuk item ini adalah 52. Dengan jumlah skor tersebut dilihat dari rentang penilaian pada tabel 3 mempunyai kategori sedang. Artinya, hampir sebagian karyawan bagian admin CV. Serayu Jaya merasa perusahaan ini adalah tempat terbaik untuk bekerja, tapi sedikit lebih banyak berpendapat sebaliknya.

V. Penutup **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah Komitmen Karyawan Bagian Admin diperusahaan CV.Serayu Jaya dalam kategori sedang dengan 14 item pertanyaan pada tabel-tabel diatas.

Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang didapat diatas maka dapat diberikan saran kepada perusahaan CV. Serayu Jaya dengan item pertanyaan 11 diatas banyak karyawan yang berfikir untuk pindah ke perusahaan lain. Maka oleh karena itu perusahaan sebaiknya memberikan timbal balik terhadap loyalitas dan kerja keras karyawannya.

Daftar Pustaka

- Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap Organizational citizenship behavior (ocb) Pt x bandung*. Jurnal Manajemen, Vol.15, No.1, November 2015.
- Rizki, A. P., & Lubis, R. (2013). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari gender karyawan PT. Indo Prismata Medan. *Psikologia*, 8 (1), 19-24.
- Salju., & Mastia Makmur. (2014). *Pengaruh motivasi dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja pada pt. Marina putra indonesia perwakilan Kabupaten luwu utara*. Jurnal Manajemen, Vol. 01 No. 02.
- Sapitri, R. (2016). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area pekanbaru*. JOM Fisip Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016.
- Sianipar, B. RA., & Kristiana Haryanti. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan Kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan Bidang produksi cv. X. *Psikodimensia* Vol. 13 No.1, Januari – Juni 2014, 98 – 114.