

# HUBUNGAN ANTARA KETERLIBATAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI CV. MATAHARI MANDIRI PERKASA (MMP)

*by Lase Arles Junianto*

---

**Submission date:** 04-Oct-2023 11:39PM (UTC-0400)

**Submission ID:** 2186121846

**File name:** Skripsi\_Arles\_Lase\_BAB\_1-5-1.docx (168.46K)

**Word count:** 6900

**Character count:** 45091

**HUBUNGAN ANTARA KETERLIBATAN KERJA DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI CV.  
MATAHARI MANDIRI PERKASA (MMP)**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**ARLES JUNIANTO LASE**

**NIM. 2319062**

**15**  
Diajukan kepada :

**PROGRAM STUDI S1- MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NIAS**

**2023**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang, perusahaan dituntut untuk memiliki keterampilan dan kemampuan supaya dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satu kunci untuk menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang mutlak harus dijaga agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Atas dasar itu, karyawan dituntut untuk memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan memiliki harapan perusahaannya akan mengalami perkembangan yang baik dan sangat pesat dari lingkup usaha perusahaan tersebut. Dalam dunia usaha tentunya terdapat persaingan-persaingan bagi setiap perusahaan. Tentunya dalam persaingan yang ketat ini perusahaan dituntut untuk selalu dapat menjadi unggul dalam bidangnya. Dalam menghadapi kondisi ini, dimana variasi produk yang tinggi, permintaan yang selalu berubah-ubah, dan adanya tuntutan dalam hal pengiriman barang tepat waktu, menyebabkan setiap perusahaan memiliki strategi untuk meningkatkan efisiensi dalam menggunakan fasilitas.

Salah satu strategi dalam meningkatkan perkembangan pada perusahaan adalah menggunakan fasilitas ruang penyimpanan atau komitmen kerja. Namun, perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan saat ini menyebabkan banyaknya perusahaan yang menghapus atau mengurangi adanya tempat penyimpanan atau komitmen kerja, karena dianggap banyak menambah biaya dan pengeluaran perusahaan.

Tidak sedikit perusahaan yang masih mempertahankan tempat penyimpanan atau komitmen kerja, karena dianggap fasilitas komitmen kerja memegang peranan penting pada perusahaan yang bergerak pada bidang distribusi barang dan

mempermudah mobilitas dalam hal pengiriman barang, yang mengharuskan barang harus sampai tepat waktu pada *customer* ataupun untuk tetap menjaga persediaan bahan baku.

Dalam buku Jay Heizer dan Barry Render (2016) dikatakan bahwa, komitmen kerja merupakan bangunan untuk menyimpan barang, sedangkan perkomitmen kerja adalah kegiatan atau aktifitas menyimpan barang. Sistem perkomitmen kerja yang kurang baik adalah yang menyebabkan adanya barang yang kadaluarsa, kehilangan barang, dan lain sebagainya kerugian-kerugian yang terjadi yang disebabkan oleh sistem perkomitmen kerja yang kurang baik. Sedangkan, perkomitmen kerja yang baik adalah perkomitmen kerja yang memiliki sistem pelayanan yang baik yang mencakup adanya jaminan keamanan, kemudahan akses informasi keluar masuk, penyimpanan barang yang aman, serta kesesuaian kondisi fisik barang yang disimpan.

Komitmen kerja berfungsi sebagai tempat menyimpan atau memelihara barang-barang didalamnya, selain itu komitmen kerja juga digunakan sebagai tempat mengolah, menyortir, membungkus, mengepak barang-barang dan kegiatan bongkar muat barang yang akan dijual ataupun dikirim. Namun, kegiatan didalam komitmen kerja bukan hanya sekedar menyimpan barang saja, namun dalam kegiatan perkomitmen kerja penting juga dilakukan adanya perencanaan, pengorganisasian serta juga pengendalian logistik maupun administratif. Sehingga dapat menjaga kesinambungan dan kelangsungan setiap aktifitas pada perusahaan tersebut dalam hal mencapai target dan tujuan dari setiap perusahaan.

Untuk mencapai tujuan pada setiap perusahaan salah satunya dengan adanya peningkatan pada keterlibatan kerja kerja karyawan pada setiap perusahaan tersebut. Karena perusahaan atau organisasi tidak akan mencapai target dan tujuannya dengan efisien dan efektif apabila efektivitas kerja karyawan nya rendah. Dalam hal upaya peningkatan keterlibatan kerja kerja karyawan setiap perusahaan bisa dengan cara memberi fasilitas fisik perusahaan yang baik, seperti fasilitas fisik ruangan kerja yang nyaman, ruang penyimpanan atau komitmen kerja yang nyaman dan aman bagi barang yang disimpan dan para karyawan komitmen kerjanya, dan dapat dengan memperbaiki sistem keterlibatan kerja

didalam perusahaannya agar meningkatkan keterlibatan kerja kerja para karyawannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdillah Hakim (2019) yaitu tentang Pengaruh keterlibatan kerja dan pengawasan terhadap proses kelancaran keterlibatan kerja kerja karyawan pada PT. Kota Mas Permai Medan menyatakan bahwa keterlibatan kerja terbukti dan berpengaruh pada keterlibatan kerja kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk meneliti mengenai apakah ada pengaruh dari salah satu jenis keterlibatan kerja (*Keterlibatan kerja*) yaitu keterlibatan kerja (*Keterlibatan kerja*) komitmen kerja terhadap keterlibatan kerja kerja karyawan. Dengan demikian penulis tertarik melakukan penelitian disalah satu komitmen kerja perusahaan yang terletak diKota Gunungsitoli yaitu CV. Matahari Mandiri Perkasa.

Sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang distribusi PT.Surya Kekal Mandiri menganggap Komitmen kerja merupakan salah satu fasilitas penting bagi perusahaannya sebagaimana fungsi komitmen kerja itu diperlukan bagi perusahaannya. Berdasarkan hasil pengamatan awal penulis sebagai data awal mengenai perusahaan ini, bahwa komitmen kerja CV. Matahari Mandiri Perkasa Kota Gunungsitoli ini memuat berbagai jenis barang atau produk perusahaan yang berkerjasama dengan perusahaannya seperti, PT. Menara Kartika Buana yang merupakan perusahaan produksi rokok yang memproduksi berbagai jenis rokok (seperti rokok menara, menara kuning kretek, menara merah 16, menara bold, dan lain sebagainya) yang nantinya produk tersebut akan didistribusikan ke berbagai daerah, sales, ataupun reseller oleh perusahaan CV. Matahari Mandiri Perkasa.

Aktifitas komitmen kerja CV. Matahari Mandiri Perkasa sama seperti aktifitas komitmen kerja sebagaimana mestinya, seperti kegiatan penyimpanan, penjagaan barang, dan tentunya kegiatan bongkar muat didalamnya. Pada proses kegiatan bongkar muat pada komitmen kerja ini untuk memindahkan barang dari mobil ke dalam komitmen kerja yaitu menggunakan *Hanpallet* atau diangkat oleh para karyawan atau buruh harian lepas bongkar muat perusahaan tersebut

tergantung volume dan besar dari barang. Sedangkan untuk penyimpanan barang pada komitmen kerja CV. Matahari Mandiri Perkasa tidak menggunakan rak melainkan palet, dan barang disimpan pada beberapa ruangan penyimpanan yang ada pada komitmen kerja.

Adapun masalah yang terjadi pada komitmen kerja CV. Matahari Mandiri Perkasa yaitu, dalam melakukan penyimpanan atau penempatan barang masih belum tersusun rapi atau kurang teratur, keterlibatan kerja ruang penyimpanan yang berada sangat berjauhan antara tempat penyimpanan barang jenis A berjauhan dengan dengan ruang penyimpanan barang B, jarak antar ruang penyimpanan dan pintu keluar barang yang jauh, adanya barang yang sudah tersusun masih ada yang tercampur dengan jenis barang lainnya, yang menyebabkan barang menjadi tertukar atau tersembunyi di antara barang-barang lainnya. Letak ruang administrasi yang berada paling belakang komitmen kerja yang menyulitkan untuk mendapatkan informasi dengan cepat. Terdapat juga penempatan barang di area yang kurang tepat (area tersebut seharusnya tidak boleh disimpan lebih dari satu jenis barang) masalah-masalah ini dapat menyebabkan ketidak efektifan kerja dalam proses bongkar muat atau perpindahan barang yang dilakukan oleh karyawan.

Akibat dari hal tersebut lorong untuk proses perpindahan barang yang dilakukan oleh para karyawan bongkar muat menjadi sempit yang menyebabkan pada proses perpindahan atau penyimpanan barang menjadi terhambat karena sulit dijangkau dan menyulitkan operasional komitmen kerja, serta proses penyimpanan dan pengeluaran barang akan lama karena proses pencarian yang terhambat yang menyebabkan konsumen terlambat mendapatkan barang. Dan tingkat keterlibatan kerja kerja karyawan dalam melakukan kegiatan bongkar muat terganggu dan menurun akibat akses informasi keluar masuk barang yang tidak tepat waktu, dan ketidaksesuaian kondisi fisik lokasi penyimpanan bagi barang yang disimpan.

Beralaskan dari permasalahan yang terjadi pada Komitmen kerja CV. Matahari Mandiri Perkasa diatas sehingga penulis menjadi lebih tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh dari keterlibatan kerja (*Keterlibatan*

*kerja*) komitmen kerja terhadap keterlibatan kerja kerja karyawan pada Komitmen kerja CV. Matahari Mandiri Perkasa Kota Gunungsitoli.

CV. Matahari Mandiri Perkasa adalah salah satu perusahaan terbesar yang berada di kota Gunungsitoli yang memiliki karyawan 60 Orang karyawan yang bergerak di masing-masing bidang yakni: direktur, Menejer, Supervisor, admin sistem, salesmen (luar kota dan dalam kota), admint komitmen kerja, Helper komitmen kerja, Sales promption girsl (SPG) (luar kota dan dalam kota), driver (luar dan dalam kota) dan tenaga pendukung lainnya. Perusahaan CV. Matahari Mandiri Perkasa adalah perusahaan distributor yang bergerak di bidang pemasaran produk (Kalbe Nutritional).

<sup>1</sup> Keterlibatan kerja merupakan bentuk partisipasi dalam diri individu untuk berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Kartiningsih (2017) yang menjelaskan bahwa peningkatan keterikatan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi.

<sup>1</sup> Penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya akan menjadi referensi bagi peneliti untuk mengembangkan sebuah penelitian baru pada variabel yang berbeda atau pun sama dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini terletak pada subjek penelitian yang digunakan, disini peneliti ingin melihat hubungan komitmen kerja ditinjau dari keterlibatan kerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang <sup>1</sup> di atas, peneliti ingin membuktikan secara empiris tentang hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di CV. Matahari Mandiri Perkasa, <sup>1</sup> sehingga dapat diketahui apakah komitmen organisasi berhubungan dengan keterlibatan kerja.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka beberapa masalah yang terdapat dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Rendahnya komitmen organisasi karyawan di CV. Matahari Mandiri Perkasa menyebabkan kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan menjadi lebih tinggi.
2. Rendahnya keterlibatan kerja karyawan di CV. Matahari Mandiri Perkasa, disebabkan oleh kurangnya sistem penghargaan dan upah kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

### <sup>15</sup> 1.3 Batasan Masalah

Untuk memudahkan penelitian ini dan untuk mencapai hasil yang akurat, maka peneliti membatasi pembahasan pada hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di CV. Matahari Mandiri Perkasa.

### <sup>1</sup> 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan signifikan dan positif antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di CV. Matahari Mandiri Perkasa?”

### 1.5 Tujuan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, terdapat tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti yakni untuk apakah terdapat hubungan signifikan dan positif antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di CV. Matahari Mandiri Perkasa.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Merupakan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) program studi Manajemen di Universitas Nias.



2. Bagi Universitas Nias

Sebagai bahan memperluas wawasan dan memperkaya ilmu pengetahuan serta pengembangannya dilingkungan Lembaga Universitas Nias.

3. Bagi Objek Penelitian

Sebagai bahan informasi bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan CV. Matahari Kota Gunungsitoli.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi penelitian dan pengalaman dalam pengembangan kajian ilmiah.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Komitmen Organisasi

##### 2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Salah satu hal yang menjadi sangat penting diperhatikan pada perusahaan adalah komitmen kerja. Adapun pengertian dari Keterlibatan kerjamenurut para ahli merupakan:

Menurut Render dan Hezer (2016:532), menyatakan “*bahwa komitmen kerja merupakan satu keputusan yang penting yang menentukan efisiensi sebuah operasi jangka panjang*”.

Sedangkan menurut Edward Utama Dkk (2019:104), menyatakan “*komitmen kerja adalah pengaturan atau penempatan alat-alat, tenaga kerja, dan tahapan kegiatan dalam proses produksi, baik barang maupun jasa*”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat di simpulkan bahwa Keterlibatan kerja merupakan suatu keputusan yang menyangkut penyusunan fasilitas operasi secara teratur dan efisien yang mencakup desain atau konfigurasi dari bagian-bagian pusat kerja yang mengacu pada proses (*input-proses-output*), baik yang ada dalam bangunan atau pun di luar sehingga kegiatan operasi berjalan dengan lancar.

Ada berbagai jenis Keterlibatan kerjayang digunakan sesuai dengan proses yang terjadi didalam perusahaan atau organisasi menurut Heizer dan Render (2016:532) yaitu Keterlibatan kerjaCV. Matahari dan penyimpanan, Keterlibatan kerjatoko eceran, Keterlibatan kerjakantor, Keterlibatan kerjaposisi tetap, Keterlibatan kerjaberorientasi pada proses, Keterlibatan kerjasel-sel kerja, dan Keterlibatan kerjaberorientasi pada produk.

Menurut Hadi (2019:9), menyatakan bahwa *“CV. Matahari adalah suatu area terpisah yang digunakan sebagai tempat menyimpan bahan baku, part dan juga persediaan”*.

Sedangkan menurut Heizer dan Render (2016:539), menyatakan bahwa *“Keterlibatan kerjaCV. Matahari adalah sebuah desain yang mencoba meminimalkan biaya total dengan mencari paduan yang terbaik antara luas ruang dengan penanganan bahan”*.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat di simpulkan bahwa Keterlibatan kerjaCV. Matahari merupakan sebuah upaya atau desain dari tempat penyimpanan bahan baku atau persediaan dengan cara mencari paduan yang terbaik antara luas ruang dengan penanganan bahan.

## 2.1.2 Komponen Komitmen Organisasi

Modway, (Rostiawati 2020) mempunyai dua komponen penting yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku :

- a) Peralatan dan penanganan bahan atau material  
Dimana terjadi proses yang mencakup operasi dasar dalam pergerakan, perlindungan, penyimpanan dan pengendalian bahan dan produk untuk proses pembuatan (produksi), pergudangan, distribusi.
- b) Kebutuhan kapasitas dan ruang  
Analisa penentuan jumlah, besaran, dan kapasitas ruang berkaitan dengan fleksibilitas dan penghematan biaya dan merupakan keputusan strategi jangka panjang untuk membangun sumber daya perusahaan secara keseluruhan.
- c) Lingkungan dan keindahan  
Setiap perencanaan keterlibatan kerja gudang hendaknya mempertimbangkan lingkungan yang aman, nyaman, dan tidak merusak lingkungan sekitarnya, serta memperhatikan keindahan lingkungannya agar karyawan yang berkerja mendapat kenyamanan saat berkerja.
- d) Aliran informasi  
Dalam perencanaan sebuah keterlibatan kerja, hendaknya mempertimbangkan letak setiap ruangan menurut fungsinya agar mempermudah aliran informasi.

## 2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Greenberg dan Baron (dalam Hamid, 2021) yaitu:

- e) Peralatan dan penanganan bahan atau material  
Dimana terjadi proses yang mencakup operasi dasar dalam pergerakan, perlindungan, penyimpanan dan pengendalian bahan dan produk untuk proses pembuatan (produksi), perCV. Mataharian, distribusi.
- f) Kebutuhan kapasitas dan ruang  
Analisa penentuan jumlah, besaran, dan kapasitas ruang berkaitan dengan fleksibilitas dan penghematan biaya dan merupakan keputusan strategi jangka panjang untuk membangun sumber daya perusahaan secara keseluruhan.
- g) Lingkungan dan keindahan  
Setiap perencanaan Keterlibatan kerjaCV. Matahari hendaknya mempertimbangkan lingkungan yang aman, nyaman, dan tidak merusak lingkungan sekitarnya, serta memperhatikan keindahan lingkungannya agar karyawan yang berkerja mendapat kenyamanan saat berkerja.
- h) Aliran informasi  
Dalam perencanaan sebuah keterlibatan kerja, hendaknya mempertimbangkan letak setiap ruangan menurut fungsinya agar mempermudah aliran informasi.

## <sup>4</sup> 2.2 Keterlibatan Kerja

### 2.2.1 <sup>7</sup> Pengertian Keterlibatan Kerja

Suatu organisasi yang berhasil diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Keterlibatan kerja organisasi adalah hal yang sangat penting dalam pencapaian tugas-tugas organisasi. Keterlibatan kerja adalah kunci dari kesuksesan organisasi.

Secara umum, keterlibatan kerja adalah suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditentukan.

Keterlibatan kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rihaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki (Sutarto, 2018:95). Keterlibatan kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan. Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Penting keterlibatan kerja pada perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dan keterlibatan kerja adalah kunci dari kesuksesan organisasi.

Etzioni dalam Tangkilisan (2015:139), <sup>8</sup> "Keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan yang merupakan system social dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya".

Selanjutnya Argris dalam Tangkilisan (2015:139), Mengatakan bahwa "keterlibatan kerja adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia". Jadi konsep tingkat keterlibatan kerja menunjukkan pada tingkah jauh perusahaan dalam melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Jadi dari pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja kerja merupakan keadaan dimana aktifitas jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki atau dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja adalah suatu ukuran tentang pencapaian sesuatu tugas atau tujuan.

### 2.2.2 Karakteristik Keterlibatan Kerja

Untuk mempermudah arus keluar masuk barang pada tempat penyimpanan atau gudang tentunya setiap perusahaan ataupun manajer perusahaan memperhatikan arus keluar masuk agar lebih mudah, cepat dan efisien sehingga tidak membuat keterlambatan pada proses bongkar muat nya.

Berdasarkan arus keluar masuk barang, terdapat beberapa bentuk layout gudang yang dapat diterapkan menurut Hadi (2019:11), yaitu:

- a. Garis lurus sederhana  
Arus akan berbentuk garis lurus, arus yang dilalui tidak melewati gang atau lorong. Sehingga proses pengambilan atau penyimpanan barang lebih cepat tidak memakan waktu dan lebih efisien. Penyimpanan barang biasanya dibedakan antara barang yang proses perpindahannya cepat ditaruh didekat pintu keluar, dan barang yang perpindahannya lama ditaruh didekat pintu masuk.
- b. Arus 'U'  
Proses pengambilan barang atau penyimpanan barang biasanya melewati lorong atau jalan yang berkelok sehingga proses nya lebih lama dan memakan waktu.
- c. Arus 'L'  
Arus barang berbentuk 'L' dan proses keluar masuk barang tidak melewati lorong atau gang yang berkelok sehingga prosesnya lebih cepat.

## 2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini bertujuan untuk mengarahkan peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga tidak ada kesalahan dalam data yang diambil.

Kemudian peneliti dapat mendeskripsikan kerangka pemikiran penelitian, sebagai berikut.

Yang menjadi variabel X adalah “keterlibatan kerja” dan variabel Y adalah “komitmen organisasi”.



Sumber : Olahan peneliti, 2023

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas rumusan penelitian masalah, penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:83). Oleh karena itu, maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah:

Ho : Tidak ada hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan CV. Matahari mandiri perkasa.

Ha : Ada hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan CV. Matahari mandiri perkasa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik analisis regresi sederhana dalam bentuk penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara sistematis, akurat, fakta dan karakteristik mengenai populasi serta berusaha menggambarkan situasi atau kejadian (Azwar, 2019). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen Organisasi pada karyawan.

#### **3.2 Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu sebagai berikut :

Variabel bebas : Keterlibatan kerja (X)

Variable terikat : Komitmen organisasi (Y)

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **1.1.1 Populasi**

Keseluruhan dari jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya disebut dengan Populasi.



Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai dari departemen personalia, departemen distribusi, pemasaran dan penjualan dan karyawan dari CV. Matahari Kota Gunungsitoli yang berjumlah 60 orang.

### <sup>19</sup> 1.1.2 Sampel

Bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian disebut dengan Sample. Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sample menurut Aritkunto (2006:134), bahwa “Apabila subyek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, jika jumlah subyek lebih besar dapat diambil antara 10-20% atau 20-25% atau lebih”. Oleh karena populasi pada penelitian ini tidak lebih dari 100 orang maka penulis mengambil sampel dari keseluruhan jumlah subyek pada populasi yaitu 60 orang.

### <sup>7</sup> 3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.

Variasi jenis instrumen penelitian adalah angket, ceklis (*chek-list*) atau daftar centang, pedoman angket atau kuesioner, pedoman pengamatan (Arikunto, 2019:190).

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk menungkap atau menjaring informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian.

Berikut ini ada beberapa teknik pengumpulan data penelitian yang biasa digunakan menurut Sujarweni, V. W. (2014:28) sebagai berikut:

- a. Tes  
Data dalam penelitian dibagi menjadi 3 yaitu fakta, pendapat dan kemampuan. Tes digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya serta besarnya kemampuan objek yang kita teliti. Tes dapat digunakan untuk mengukur kemampuan dasar maupun pencapaian misalnya tes IQ, minat, bakat khusus, dan lain sebagainya.
- b. Wawancara  
Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar mendapatkan data yang valid dan detail.
- c. Observasi  
Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.
- d. Kuisoner atau Angket (*Quesionaire*)  
Kuisoner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk dijawab.
- e. Survey (*survei*)  
Survei lebih banyak digunakan untuk pemecahan masalah-masalah yang berkaitan dengan perumusan kebijakan bukan untuk pengembangan. Oleh karena itu survei tidak digunakan untuk menguji suatu hipotesis.
- f. Analisis Dokumen  
Analisis dokumen lebih mengarah pada bukti konkret. Dengan instrumen ini, kita diajak untuk menganalisis isi dari dokumen-dokumen yang dapat mendukung penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara Angket (kuisoner), dimana angket akan disebarakan kepada para responden dan didalam angket terdapat 4 opsi pilihan jawaban yang dimana setiap opsi jawaban memiliki bobot.

<sup>16</sup> Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, yaitu mengajukan pertanyaan langsung kepada responden mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan. Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016:62).

Angket yang telah diedarkan kepada sejumlah responden masing-masing pertanyaan terdapat empat alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
- b. Tidak Setuju (TS) : 2
- c. Setuju (S) : 3
- d. Sangat Setuju (SS) : 4

### <sup>9</sup> 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan syarat mutlak bagi setiap penilaian yang berguna untuk menguji kebenaran yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk menganalisis data yang telah diperoleh maka ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

#### Verifikasi Data

Verifikasi data merupakan usaha untuk mengecek apakah angket yang telah di edarkan dan telah di isi dengan baik sesuai dengan petunjuk serta untuk menghindari terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan yang memungkinkan pengolahan angket tidak memenuhi syarat. Angket yang telah lewat verifikasi data dinyatakan memenuhi syarat untuk diolah.

#### <sup>11</sup> Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keandalan atau tingkat kesahihan suatu alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dari pengertian diatas valid itu berarti mengukur apa yang

diukur (ketepatan). Teknik analisis data yang digunakan peneliti yaitu dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS Versi 20.0 untuk mencari uji validitas data.

Menurut Aritkunto (2002: 146), apabila hasil korelasi item dengan total item satu faktor didapat signifikansi ( $s$ )  $< 0,05$  maka dikatakan signifikan dan butir-butir tersebut dianggap valid untuk taraf signifikansi sebesar 5%.

<sup>10</sup>  
 $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (df) =  $n-k$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung  $37-2 = 35$  dengan  $\alpha 0,05$  didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,3246 jika  $r$  hitung ( untuk tiap butir-butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan *total correlation* ) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

### **Uji Realibilitas**

Dalam data statistik SPSS, uji realibilitas berfungsi untuk mengetahui kekonsistenan angket yang akan digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut dihandalkan.

Uji realibilitas untuk alternatif jawabannya lebih dari dua akan menggunakan uji *coranbach Alpha* menurut Ghozali (2016:133), mengatakan “jika nilai *Croanbach Alpha*  $> 0,60$  maka instrumen penelitian realible, jika nilai *Croanbach Alpha*  $< 0,60$  maka instrumen penelitian tidak realible.

### **Regresi Linear Sederhana**

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for window Versi 20.0.

Analisis regresi linear sederhana dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang

modelnya belum diketahui dengan sempurna, atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam suatu fenomena yang kompleks. Pengujian SPSS dengan menggunakan test for linearity dengan taraf signifikan 0,05.

Menurut Hadi (2014:77) mengatakan “sebuah data linear jika taraf signifikan < 0,05 , hal ini berarti variabel X berkorelasi linear dengan variabel Y”.

### **Koefisien korelasi**

Untuk menguji dan membuktikan secara statistik hubungan antara Keterlibatan kerja(Keterlibatan kerja) CV. Matahari dengan komitmen organisasi, dilakukan uji korelasi product moment dengan bantuan SPSS for window Versi 20.0.

Untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Sofyan Siregar (2017:251), dijabarkan sebagai berikut:

0,00 – 0,399 Tingkat hubungan sangat lemah

0,20 – 0,399 Tingkat hubungan lemah

0,40 – 0,599 Tingkat hubungan cukup

0,60 – 0,799 Tingkat hubungan kuat

0,80 – 1,00 Tingkat hubungan sangat kuat

### **Koefisien Deteminasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Sugiyono (2014:8), mengatakan “uji koefisien determinan merupakan alat statistik yang digunakan untuk memprediksikan besarnya korelasi antara variabel independen X dengan variabel dependen Y”. Hasil dari koefisien korelasi dikali angka yang sama kemudian dikali 100%, maka diketahui seberapa persen pengaruh variabel X terhadap Y.

### **Uji Hipotesis (Uji T)**

Perhitungan pengujian uji T yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for window versi 20.0.

6 Pengujian secara parsial atau uji t digunakan untuk memnguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara individual, dan dapat pula digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yang paling dominan. Secara teknis pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada taraf siginifikan  $\alpha=0,5$ .

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak

### 3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Matahari Mandiri Perkasa, yang bertempat di Jl. Mohamad Yamin No. 5 Pasar Gunungsitoli Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli. Berikut jadwal panduan yang telah disusun oleh peneliti, sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Jadwal Penelitian**

Kegiatan	Jadwal																						
	April 2023				Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023				Agustus 2023				Sept 2023		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
Kegiatan Proposal Skripsi																							
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing																							



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Pelaksanaan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di CV. Matahari Mandiri Perkasa Kota Gunungsitoli, telah diperoleh data-data yang berhubungan dengan topik pembahasan pada penelitian ini, yaitu:

##### 4.1.1 Gambaran Umum Responden

Respon dan dukungan yang sangat baik dari lokasi dan para responden yakni pimpinan dan seluruh karyawan CV. Matahari Mandiri Perkasa yang berada dalam lingkup objek penelitian, menjadikan penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Kerjasama yang baik antara lain kesediaan memberikan data dan informasi yang terkait dengan bahasan yang menjadi topik penelitian ini yakni hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di CV. Matahari Mandiri Perkasa.

##### a. Karakteristik responden berdasarkan umur

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang umur responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik responden Berdasarkan Umur**

<b>Rentang Umur</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
< 30 Tahun	37	62%
30-39 Tahun	14	23%
40-49 Tahun	7	12%
≤50 Tahun	2	3%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data: Cv. Matahari Mandiri Perkasa,2023*



- 20
- b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin  
 Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah Respdnen	Persentase
Laki-laki	37	62%
Perempuan	23	38%
<b>Total</b>	60	100%

*Sumber Data: Cv. Matahari Mandiri Perkasa,2023*

- c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan  
 Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pndidikan	Jumlah Responden	Persentase
SLTA/Sederajat	43	72%
Diploma/Sarjana Muda	6	10%
S-1/D-IV	11	18%
S-2	-	-
<b>Total</b>	60	100%

*Sumber Data: Cv. Matahari Mandiri Perkasa,2023*

d. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang lama bekerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

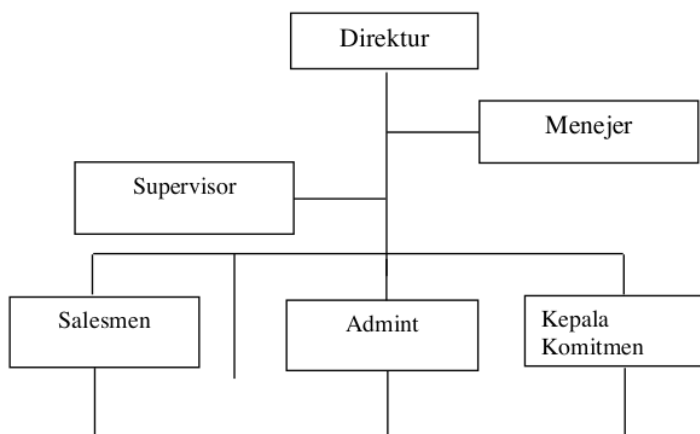
**Tabel 4.4**  
**Karakteristik responden berdasarkan**  
**Lama Kerja**

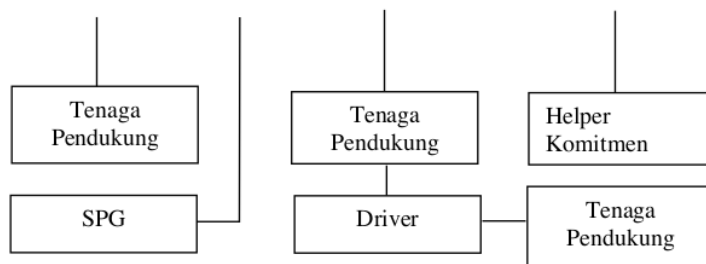
Lama kerja	Jumlah Responden	Persentase
6 Bulan	8	13%
1 Tahun	5	8%
3 Tahun	9	15%
4 Tahun	7	12%
5 Tahun	5	8%
7 Tahun	9	15%
9 Tahun	7	12%
10 Tahun	6	10%
15 Tahun	4	7%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data: Cv. Matahari Mandiri Perkasa,2023*

4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi CV. Matahari Mandiri Perkasa.





1. Direktur

Mengarahkan dan menetapkan strategi dan kebijakan bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan memperhatikan visi misi, strategi dan kebijakan Perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Menejer

Menjadi pemimpin bagi supervisor dan pekerja komitmen kerja, Pengawasan dan pengelolaan operasional komitmen kerja, Merencanakan pengadaan logistik dan distribusi, Pengawasan masuk dan keluar komitmen kerja sesuai SOP, Konfirmasi jumlah dan kondisi barang sesuai SOP.

3. Supervisor

Mengawasi serta mengelola sebuah produksi dan pelayanan kepada konsumen, juga membimbing dan mengatur rekan kerja bawahannya guna mencapai tujuan perusahaan.

4. Salesmen

- Mencari pasar
- Mengenalkan produk ke masyarakat
- Mencapai target penjualan
- Menjaga hubungan baik dengan pelanggan dan menjaga nama baik perusahaan
- Memastikan semua proses berjalan lancar

5. Admint

- Melakukan input data penjualan harian yang sudah dilakukan sales.
- Menerima setiap panggilan yang masuk ke toko dan mengecek secara realtime email masuk.
- Melakukan pengecekan dan membuat laporan stock barang
- Membuat laporan hasil penjualan secara berkala atau sesuai dengan keinginan atasan
- Mengurus tata kelola administrasi seperti mengurus berkas
- Membuat laporan, pengarsipan hingga pengaturan keuangan.

6. Kepala Komitmen kerja

- Mengatur kegiatan operasional komitmen kerja
- Menerima barang dari perusahaan dan pelanggan
- Melindungi dan memastikan penyimpanan barang bagus, rusak dan asset perusahaan dalam keadaan baik
- Mengeluarkan barang sesuai dengan peruntukan
- Mengelola dan menjaga dokumen dengan baik dan rapi

7. SPG

Memberikan informasi tentang produk, menarik perhatian pelanggan, mengenalkan fitur dan keunggulan produk, serta mengajak pelanggan untuk membeli produk tersebut.

8. Helper Komitmen kerja

- Mengumpulkan barang dagangan dari pusat distribusi dan mengangkut material dengan aman ke tempat pengiriman
- Menerima dan mendokumentasikan barang dagangan untuk pengiriman atau pengembalian
- Menjaga inventaris semua barang dagangan yang masuk atau keluar komitmen kerja

9. Tenaga Pendukung

Melaksanakan tugas yang di berikan pimpinan dan membantu pekerjaan yang berada di perusahaan.

**4.2 Hasil Penelitian**

4.2.1 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Dalam hal menguji validitas pada setiap butir soal, penulis menggunakan analisis dengan SPSS V 20.0. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikasi dengan membandingkan nilai dari r hitung dengan nilai dari  $r_{table}$ . Pada penelitian ini untuk *degree of freedom* (df) = n-k atau n dikatakan jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Besarannya df dapat dihitung dengan  $37 - 2 = 35$ , atau df = 35 dengan alpha 0,05 dan didapat nilai dari  $r_{table} = 0,3246$ . Dengan syarat pada pengujian validitas jika nilai dari r hitung lebih besar dari nilai  $r_{table}$  dan nilai r hitung positif maka butir dari pertanyaan tersebut dikatakan valid.

1.3.3.1 Uji Validitas Variabel X ( Keterlibatan kerja CV. Matahari )

Tabel 4.3.2.1  
Hasil Uji Validitas Variabel X

3 Corelation		TOTAL
X_1	Pearson Correlation	,472**

	Sig. (2-tailed)	,002
	N	37
X_2	Pearson Correlation	,438**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	37
X_3	Pearson Correlation	,430**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	37
X_4	Pearson Correlation	,365*
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	37
X_5	Pearson Correlation	,339*
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	37
X_6	Pearson Correlation	,341*
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	37
X_7	Pearson Correlation	,449**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	37
X_8	Pearson Correlation	,347*
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	37
X_9	Pearson Correlation	,421**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	37

X_10	Pearson Correlation	,388*
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	37

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (olahan penulis,2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa uji validitas pada variabel X (Keterlibatan kerja CV. Matahari) mempunyai nilai r hitung pada setiap butir pertanyaan lebih besar dari nilai 0,3246 ( $r_{table}$ ) yang berarti butir pertanyaan pada setiap variabel X dinyatakan Valid. (Untuk hasil total Perhitungan SPSS dapat dilihat pada lampiran)

#### 1.3.3.2 Uji Validitas Variabel Y (Komitmen organisasi)

Tabel 4.3.2.2  
Hasil Uji Validitas Variabel Y

	3 Corelation	TOTAL
Y_1	Pearson Correlation	,506**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	37
Y_2	Pearson Correlation	,361*
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	37
Y_3	Pearson Correlation	,542**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	37
Y_4	Pearson Correlation	,468**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	37

Y_5	Pearson Correlation	,413 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	37
Y_6	Pearson Correlation	,431 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	37
Y_7	Pearson Correlation	,404 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	37
Y_8	Pearson Correlation	,451 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	37
Y_9	Pearson Correlation	,685 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	37
Y_10	Pearson Correlation	,489 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	37

6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (olahan penulis,2022)

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel Y (Komitmen organisasi) mempunyai nilai r hitung pada setiap butir pertanyaan lebih besar dari nilai 0,3246 ( $r_{table}$ ) yang berarti butir pertanyaan pada setiap variabel X dinyatakan Valid. (Untuk hasil total Perhitungan SPSS dapat dilihat pada lampiran)



#### 4.3.4 Uji Realibilitas Pada Data

Pengujian <sup>2</sup> realibilitas pada penelitian ini adalah menggunakan *Croanbach Alpha*. Yang dimana syarat suatu alat ukur dikatakan reliable adalah dinilai *Croanbach Alpha* lebih dari 0,60. Hasil pengujian realibilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Hasil Uji Realibilitas Variabel X dan Y

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,690	10

Uji Reliabiliti var. X

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,700	10

Uji Reliabiliti var. Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (olahan penulis,2022)

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai koefisien alpha yang cukup besar yaitu lebih dari >0,600. Dimana dapat dikatakan alat ukur masing-masing variabel

Reliable. Yang berarti kuesioner yang digunakan pada penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

### 1.3.4 Uji Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Untuk menguji dan membuktikan secara statistik pengaruh dari keterlibatan kerja keterlibatan kerja CV. Matahari terhadap komitmen organisasi, maka penulis melakukan uji korelasi product moment dan uji determinasi dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 20.0. Adapun kriteria taraf signifikan dijabarkan sebagai berikut:

0,00-0,199 tingkat hubungan sangat lemah

0,20-0,399 tingkat hubungan lemah

0,40-0,599 tingkat hubungan cukup

0,60-0,799 tingkat hubungan kuat

0,80-1,00 tingkat hubungan sangat kuat

Pada tabel dibawah ini adapun uraian hasil uji koefisien korelasi dan determinasi antara keterlibatan kerja keterlibatan kerja CV. Matahari terhadap komitmen organisasi.

Tabel 4.3.4  
Hasil Uji Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756 <sup>a</sup>	,572	,560	1,731

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2022)

Dari tabel diatas menunjukkan pengaruh antara keterlibatan kerja<sup>1</sup> keterlibatan kerja CV. Matahari terhadap komitmen organisasi<sup>2</sup> terdapat koefisien korelasi sebesar 0,756. Hal tersebut menandakan bahwa ada korelasi positif antara keterlibatan kerja keterlibatan kerja CV. Matahari terhadap komitmen organisasi yang tingkat hubungannya kuat. Dan didapatkan juga nilai dari koefisien determinasi sebesar 0,572 yang dimasukkan kedalam rumus:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,572 \times 100\%$$

$$KD = 57,2\%$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari variabel bebas (keterlibatan kerja CV. Matahari) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi) sebesar 57%.

#### 4.3.6 Uji Regresi Linear Sederhana<sup>2</sup>

Pengujian analisis statistik regresi linear sederhana pada penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 20.0. Yang dimana hasil pengolahan data menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3.5  
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	140,061	1	140,061	46,750	,000 <sup>b</sup>

Residual	104,858	35	2,996		
Total	244,919	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2022)

2 Pada tabel diatas menjelaskan bahwa F hitung = 46,750 dengan tingkat signifikansi / probabilitas  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

### 2 4.3.7 Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada taraf signifikan 0,05 atau 5%. Secara teknis pengujiannya dilakukan perbandingan antara nilai thitung dengan nilai ttabel.

Dimana hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3.6  
Hasil Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,309	3,418		1,553	,129

X	,796	,116	,756	6,837	,000
---	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2022)

Berdasarkan hasil uji T diatas Variabel X Keterlibatan kerja keterlibatan kerja CV. Matahari diperoleh nilai thitung = 6,837 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 1,689. Yang menandakan bahwa thitung > t tabel , yang berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

Dengan demikian hipotesis diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif berarti Keterlibatan kerja keterlibatan kerja CV. Matahari berpengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi Karyawan Bongkar Muat.

### 4.3 Pembahasan

Penelitian ini meneliti tentang hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di CV. Matahari Mandiri Perkasa. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana variabel keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi yaitu  $\hat{Y} = 15,817 + 0,548X$ , jika produk meningkat 1% maka akan meningkatkan keputusan pembelian sebesar 0,548. Berdasarkan hasil penelitian ini maka terdapat pengaruh positif antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 10,6%, semakin tinggi keterlibatan kerja yang dilakukan semakin tinggi pula kkomitmen organisasi.

Hal ini sesuai dengan teori Steers, (2018) juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan loyalitas kerja terhadap suatu organisasi. Morrow (2019), bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasi organisasi saling berhubungan. Senada dengan pendapat di atas, Van Wyk (dalam Risanti, 2021) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja mempunyai implikasi yang positif terhadap organisasi dalam hal pencapaian

tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menghasilkan motivasi yang positif, pertumbuhan kepribadian dan kepuasan kerja karyawan.

Terbukti kebenarannya ada pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di CV. Matahari Mandiri Perkasa.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dalam penelitian ini, telah diuji hubungan antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi karyawan di CV. Matahari Mandiri Perkasa Gunungsitoli. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan penting:

- a. Hubungan positif yang signifikan antara tingkat keterlibatan kerja dan tingkat komitmen organisasi pada karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin karyawan merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi.
- b. Faktor-faktor seperti tanggung jawab yang diberikan, dukungan manajemen, kesempatan pengembangan, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan memiliki dampak positif pada keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Ini menunjukkan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan merasa terlibat dan berkomitmen.
- c. Hasil penelitian ini memiliki implikasi strategis yang signifikan bagi manajemen sumber daya manusia di CV. Matahari Mandiri Perkasa Gunungsitoli. Meningkatkan keterlibatan karyawan dapat berdampak positif pada retensi karyawan, produktivitas, dan kualitas pekerjaan.
- d. Kesimpulan di atas diharapkan dapat memberikan panduan berharga bagi CV. Matahari Mandiri Perkasa Gunungsitoli dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi karyawan.

## 5.2 Saran (Rekomendasi)

Berdasarkan hasil penelitian, direkomendasikan untuk:

- a. Mengembangkan program-program yang mendukung keterlibatan karyawan. Ini dapat meliputi pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, serta pemberian tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan.
- b. Meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan dapat membantu meningkatkan keterlibatan kerja. Ini bisa mencakup pertemuan reguler, umpan balik terbuka, dan transparansi dalam pengambilan keputusan.
- c. Menawarkan jalur karir yang jelas dan peluang pengembangan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Manajemen perlu bekerja sama dengan karyawan untuk merencanakan tujuan karir yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- d. Melakukan pengukuran keterlibatan kerja dan komitmen organisasi secara rutin. Hal ini akan membantu perusahaan dalam memantau perubahan dalam tingkat keterlibatan dan mengambil tindakan yang diperlukan.
- e. Manajemen perlu bekerja sama dengan berbagai divisi atau bagian untuk memastikan bahwa semua karyawan merasakan keterlibatan dan komitmen yang serupa terhadap organisasi.
- f. Untuk pemahaman yang lebih komprehensif, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan melibatkan wawancara atau *focus group discussion* untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang persepsi karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- <sup>1</sup> Ansel, M.F., & Wijono, S. (2018). *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (POLRES) Ende*. Enquiry Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Profesional, 05(02),
- Arikunto, S. (2018). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Atika, Reni. (2019). “*Hubungan Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Keterlibatan Kerja Pada Pegawai di Rektorat UIN SUSKA Riau*”. Skripsi. Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi. UIN SUSKA RIAU.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi:edisi 2.Pustaka Pelajar*.
- Azwar, S. (2018). *Reliabilitas dan validitas*, (edisi ke-8). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2019). *Metode Penelitian Psikologi (Kedua)*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2020). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- <sup>13</sup> Batilmurik, R., Noermijati, AcmadSudiro, & FaturRochman. (2019). *Organizational commitment of police officers: A static study technique in Indonesian national police*.
- Batimurik, R. W. (2020). Peran Kepribadian dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Penyidik Reserse dan Kriminal Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*, 12 (1), 40-48.
- <sup>1</sup> Blau, G. J., and Boal, K. B. (2018). *Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteism*. The Academy of Management Review, 288-300.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (2019). *A New Look At Psychological Climate And Its Relationship To Job Involvement, Effort, And Performance*. Journal of Applied Psychology.

- Cohen, A. (2019). *Multiple Commitment In The Workplace: An Integrative Approach*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Darmawan, D. (2019). Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Intensi Berwirausaha. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 3(3), 344-364.
- Hamid, N., & Shaleha, W. M. (2021). *Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Hotel Claro Kota Kendari*. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 200-215.
- Hasibuan, (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kartiningasih, (2017). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Caban Semarang)*. Journal Diponegoro University Institutional Repository (UNDIP).
- Lodahl, T.M & Kejner, M. (2021). *The Definition and Measurement of Job Involvement*. *Journal of Applied Psychologist*, 11(2).
- Luthans, F. (2020). *Perilaku Organasional*. Alih Bahasa. V.A Yuwono. Yogyakarta: Andi.
- Morrow, P. (2019). *Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment*. *Academy of management review*, 8.
- Moynihan, DP & Pandey, S.K. (2017). *The Role Organization is Fortering Public Service Motivation*. *Public Administration*.
- Pane, E. R., & Wijaya, M. (2021). *Pelatihan dan keterlibatan kerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 104-116.
- Pangestu, A. (2020). *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai di KSP Karya Utama Bondowoso* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th Edition)*. In Pearson Education Limited.

- 1 Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2019). *Organizational behavior. Fourteenth Edition*. Pearson education. New Jersey 07458.
- Rohman, F. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Mode Dwichy Kudus* (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS).
- Rostiawati, Enong. (2020). *Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior pada Aparatur Sipil Negara*. Widina Bhakti Persada. Bandung.
- Risanti, N. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus Karyawan Pt. Kai Daop 1 Jakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas YARSI).
- Safitri, H. M., & Aprilyana, N. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT Sukses Jaya Makmur Abadi Di Aceh Besar*. *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia*, 1(1), 1-8.
- 1 Saputra, M. & Rahardjo, W. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. X*. *Jurnal Psikologi*. Vol. 10. No. 1 Juni 2017.
- 1 Seniati, L. (2020). *Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologi Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia*. *Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*. 10(2).
- Suseno, A. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota (Studi Kasus: Nvd Production)*. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 222-233.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- 1 Steers, R.M. (2018). *Introduction to Organizational Behavior (3rd ed)*. Scott, Foresman Company.

# HUBUNGAN ANTARA KETERLIBATAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI CV. MATAHARI MANDIRI PERKASA (MMP)

## ORIGINALITY REPORT

31%

SIMILARITY INDEX

30%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[repository.uin-suska.ac.id](https://repository.uin-suska.ac.id)

Internet Source

10%

2

Orsinil Harfian Zega. "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN LISTRIK PRABAYAR DI KECAMATAN GUNUNGSITOLI UTARA KOTA GUNUNGSITOLI", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023

Publication

3%

3

[eprints.uny.ac.id](https://eprints.uny.ac.id)

Internet Source

2%

4

[lib.unnes.ac.id](https://lib.unnes.ac.id)

Internet Source

2%

5

[makalahnih.blogspot.com](https://makalahnih.blogspot.com)

Internet Source

2%

6

[repository.uinbanten.ac.id](https://repository.uinbanten.ac.id)

Internet Source

1%

7	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	1 %
8	<a href="http://eprints.untirta.ac.id">eprints.untirta.ac.id</a> Internet Source	1 %
9	<a href="http://ejournal.stiepembnas.ac.id">ejournal.stiepembnas.ac.id</a> Internet Source	1 %
10	Submitted to Universitas Bina Darma Student Paper	1 %
11	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1 %
13	<a href="http://e-journal.upr.ac.id">e-journal.upr.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://repository.um-palembang.ac.id">repository.um-palembang.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	Submitted to St. Ursula Academy High School Student Paper	1 %
16	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet Source	1 %
17	<a href="http://repository.uksw.edu">repository.uksw.edu</a> Internet Source	1 %
18	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	1 %

19 Submitted to Universitas Putera Batam 1 %  
Student Paper

---

20 repository.uinsu.ac.id 1 %  
Internet Source

---

21 www.yalesecondary.com 1 %  
Internet Source

---

22 kc.umn.ac.id 1 %  
Internet Source

---

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

# HUBUNGAN ANTARA KETERLIBATAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI CV. MATAHARI MANDIRI PERKASA (MMP)

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

---

PAGE 21

---

PAGE 22

---

PAGE 23

---

PAGE 24

---

PAGE 25

---

PAGE 26

---

PAGE 27

---

PAGE 28

---

PAGE 29

---

PAGE 30

---

PAGE 31

---

PAGE 32

---

PAGE 33

---

PAGE 34

---

PAGE 35

---

PAGE 36

---

PAGE 37

---

PAGE 38

---

PAGE 39

---

PAGE 40

---

PAGE 41

---

PAGE 42

---