

PENGARUH DARI
KETERLIBATAN KERJA (LAYOUT)
KOMITMEN KERJA TERHADAP
KETERLIBATAN KERJA KERJA
KARYAWAN PADA KOMITMEN
KERJA CV. MATAHARI MANDIRI
PERKASA KOTA GUNUNGSITOLI

by Arles Junianto Lase

Submission date: 25-Sep-2023 12:58AM (UTC-0400)

Submission ID: 2176079928

File name: ARLES_LASE.docx (135.79K)

Word count: 8814

Character count: 57456

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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 (*layout*) yaitu keterlibatan kerja (*layout*) 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 (*layout*)

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

1 Setiap perusahaan baik itu perusahaan besar maupun kecil pasti menginginkan seluruh karyawannya memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan. Namun pada kenyataannya, komitmen organisasi yang tinggi tidak semata-mata dimiliki oleh seluruh karyawan. Banyak karyawan yang memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan di tempat ia berkerja. Hal ini berdampak pada rendahnya kualitas dan loyalitas terhadap perusahaan, bahkan berdampak pada keluarnya (*resign*) karyawan dari perusahaannya.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 11 Maret 2023 dengan seorang karyawan bagian HRD (*Human Resources Development*) dengan inisial SH di CV. Matahari Mandiri Perkasa, bahwa terdapat indikasi rendahnya komitmen organisasi yang ditandai dengan adanya beberapa karyawan yang cenderung suka terlambat masuk kerja, tidak disiplin seperti keluar pada saat jam kerja dan absen. Selain itu, ditemukan juga bahwa ada beberapa karyawan tidak begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan produktivitas. Ada beberapa karyawan yang tidak bersedia menerima risiko dari pekerjaan sehingga akhirnya karyawan tidak terlalu loyal pada perusahaan.

Selanjutnya ada beberapa karyawan yang melakukan pengunduran diri (*resign*) sebanyak tujuh orang karyawan pada bagian operator dan staf distribusi mulai dari Oktober 2021 hingga April 2022. Dari pengamatan tersebut mengungkapkan alasan pengunduran diri karyawan yang disebabkan karena karyawan tersebut menemukan pekerjaan yang lebih baik dari segi upah. Hal tersebut termasuk indikasi rendahnya komitmen organisasi pada karyawan jika dikaji berdasarkan komponen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (dalam Rohman, 2020), yaitu *Affective Commitment*. *Affective Commitment* adalah Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. *Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap

organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi tersebut (Allen dan Meyer dalam Batilmurik, 2020).

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 promotion 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).

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.

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 di atas, peneliti ingin membuktikan secara empiris tentang hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di CV. Matahari Mandiri Perkasa, 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.

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.

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

1.6.1 Manfaat Teoretis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam pengembangan organisasi dalam kajian komitmen dan keterlibatan dalam bekerja.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian serta dasar untuk penelitian selanjutnya, terutama bagi yang tertarik untuk membahas lebih jauh lagi tentang hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi

1.6.2 Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan untuk dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan yang memiliki karyawan yang berkomitmen rendah dalam hal keterlibatan kerja.
- b. Memberikan masukan kepada karyawan dan perusahaan bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja yang rendah tidak akan mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan dibutuhkan karyawan yang menantang dengan loyalitas tinggi dan pekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. Memberikan masukan kepada karyawan dan perusahaan bahwa keterlibatan kerja yang rendah akan berdampak pada tidak tercapainya visi dan misi serta tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan karyawan yang tangguh dengan loyalitas yang tinggi dan pekerja keras.

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 tata letak menurut 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*”.

¹³ Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat di simpulkan bahwa Layout 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 tata letak yang digunakan sesuai dengan proses yang terjadi didalam perusahaan atau organisasi menurut Heizer dan Render (2016:532) yaitu tata letak gudang dan penyimpanan, tata letak toko eceran, tata letak kantor, tata letak posisi tetap, tata letak berorientasi pada proses, tata letak sel-sel kerja, dan tata letak berorientasi pada produk.

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

Sedangkan menurut Heizer dan Render (2016:539), menyatakan bahwa *“tata letak gudang 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 tata letak gudang 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)² mempunyai dua komponen penting yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku :

a. Sikap meliputi:

- 1) Identifikasi terhadap organisasi, hal ini berarti anggota mempunyai kesamaan tujuan dengan organisasinya dan ada rasa bangga menjadi bagian dari organisasi.
- 2) Keterlibatan sesuai dengan peran dan tanggungjawab pekerjaan, anggota yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan menerima semua tugas dan tanggung jawab akan tugas tersebut.
- 3) Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi, adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan anggota.

b. Kehendak bertingkah laku dalam hal ini meliputi :

- 1) Kesediaan untuk memajukan usaha, dalam hal ini anggota ikut memperhatikan nasib organisasi atau organisasi.
- 2) Keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi, anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tidak mempunyai alasan untuk keluar dari organisasi mereka akan ikut bergabung dengan organisasi tersebut.

Allen dan Meyer, (dalam Batilmurik , R. W. 2020)¹ dalam teorinya mengungkapkan bahwa terdapat 3 komponen komitmen organisasi yaitu sebagai berikut :

a. Komitmen efektif

Komitmen efektif 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 di bedakan antara barang yang proses perpindahannya cepat

ditaruh didekat pintu keluar, dan barang yang perpindahanya lama ditaruh didekat pintu masuk.

b. Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan berkaitan Proses pengambilan barang atau penyimpanan barang biasanya melewati lorong atau jalan yang berkelok sehingga proses nya lebih lama dan memakan waktu.

c. Komitmen normatif

Komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam sebuah organisasi. Seorang karyawan dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa bahwa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

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

- 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 tata letak 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 tata letak, hendaknya mempertimbangkan letak setiap ruangan menurut fungsinya agar mempermudah aliran informasi.

2.2 Keterlibatan Kerja

2.2.1 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 rohaniah 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), "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.

5 2.2.2 Karakteristik Keterlibatan Kerja

Kanungo (dalam Safitri, 2022) mengemukakan bahwa ada 3 karakteristik keterlibatan kerja sebagai berikut:

- a. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan.
Menunjukkan individu terlibat dan perhatian terhadap pekerjaannya. Dalam kaitannya dengan posisi pekerjaan, dari tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa besar seorang karyawan perhatian, peduli dan menguasai bidang yang menjadi bagian dari pekerjaannya.

- b. Mengutamakan pekerjaan.
Individu yang mengutamakan pekerjaannya akan selalu berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam kehidupannya dan pantas untuk diutamakan. Dalam kaitannya dengan posisi, maka dapat diketahui seberapa besar individu berusaha yang terbaik dalam bekerja dan merasa pekerjaannya adalah hal yang menarik.

- c. Pekerjaan penting bagi harga diri.
Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap individu dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana individu menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan perpaduan antara kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan yaitu mempunyai kompetensi dan mampu mengatasi masalah-masalah kehidupan.

⁶ Karakteristik keterlibatan kerja menurut Lodahl dan Kejner (dalam Brown & Leight, 2019) yaitu:

- a. Kerja merupakan minat hidupnya yang utama
Karyawan yang memiliki minat dalam bekerja akan senantiasa menunjukkan keterlibatan pada organisasi tempat karyawan bekerja.
- b. Dalam bekerja akan aktif berpartisipasi
Karyawan memiliki partisipasi yang tinggi baik dalam menyelesaikan masalah serta mewujudkan tujuan organisasi agar segera tercapai.
- c. Melakukan unjuk kerja merupakan hal penting bagi harga dirinya
berkerja dengan baik dan sungguh-sungguh merupakan jati diri seorang karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi.

⁷ 2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

1. Karakteristik Organisasi
Karakteristik organisasi berarti hubungan antara struktur pada organisasi yang meliputi hubungan antar karyawan yang meliputi hubungan yang meliputi pekerjaan, dan antar pribadi tentang bagaimana dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Karakteristik Lingkungan
Karakteristik lingkungan ini mencakup dua aspek, yaitu internal dan eksternal. Lingkungan internal bisa dari faktor lokasi kerja, lingkungan kerja, ruang kerja yang dapat mempengaruhi tingkat efektivitas kerja karyawan.
- ⁷ 3. Karakteristik Pekerja
Karakteristik pekerja berkaitan dengan peranan perbedaan individu para pekerja dalam hubungannya dengan efektivitas. Para individu pekerja mempunyai pandangan yang berlainan, tujuan, dan kemampuan yang berbeda-beda pula. Pada kenyataannya pada setiap karyawan perusahaan merupakan faktor yang paling penting karena perilaku mereka yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan perusahaan. Pekerja merupakan modal utama dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, karena walaupun teknologi yang digunakan merupakan teknologi yang canggih dan didukung oleh adanya struktur yang baik, namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada gunanya.
4. Kebijakan dan Praktik Manajemen
Manajer memainkan peranan sentral dalam keberhasilan suatu organisasi melalui perencanaan, koordinasi, dan memperlancar kegiatan kearah yang menjadi sasaran. Kebijakan yang baik adalah kebijakan tersebut secara jelas membawa kita kearah tujuan yang diinginkan.
Dari faktor kebijakan dan praktik manajemen, dapat diidentifikasi sedikitnya enam variabel yang menyumbang pada efektivitas, yaitu:
 1. Penyusunan tujuan strategis
 2. Pencarian dan pemanfaatan sumber daya
 3. Menciptakan lingkungan prestasi
 4. Profesi komunikasi

5. Kepemimpinan dan pengambilan keputusan
6. Inovasi dan adaptasi

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

3.3.1 Populasi

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Matahari Mandiri Perkasa yang berjumlah 60 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel penelitian adalah sekelompok anggota yang menjadi bagian dari populasi sehingga juga memiliki karakteristik populasi. Sampel diambil harus bersifat representative. Artinya sampel haruslah mencerminkan dan memiliki sifat populasi (Azwar, 2017). Menurut Arikunto, (2018) apabila subjeknya atau poluasi kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pandangan para ahli di atas maka peneliti memutuskan mengambil seluruh populasi di CV. Matahari Mandiri perkasa menjadi subjek penelitian, sehingga jumlah dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan.

3.4 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

3.5.1 ¹ Alat ukur

Untuk proses pengumpulan data penelitian di lapangan, peneliti menggunakan suatu skala penelitian berupa angket sebagai media pengumpulan data. Skala penelitian ini dikembangkan berdasarkan definisi operasional tentang variabel yang menjadi fokus penelitian, yaitu skala komitmen organisasi dan skala keterlibatan kerja.

a. Skala komitmen organisasi

Skala penelitian yang digunakan merupakan skala penelitian asli dari Allen dan Meyer, (dalam Batilmurik, 2019). Skala ini disusun dengan model skala likert yang telah di adaptasi serta dimodifikasi dengan empat pilihan jawaban sesuai dengan kebutuhan peneliti. Skala ini disusun berdasarkan komponen komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer, (dalam Batilmurik, 2019) yang berupa affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Skala ini terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu pernyataan Favorable (pernyataan yang mendukung) dan Unfavorable (pernyataan yang tidak mendukung). Setiap aitem pada kelompok pernyataan tersebut mempunyai empat pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS).

Tabel 3.1
Skala komitmen organisasi (Y)

Komponen-komitmen organisasi	Indikator	Aitem		Jumlah
		F	UF	
Affective Commitment	Hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi tersebut.	2,3,4,7	1,5,6,8	8
Continuance Commitment	Kesadaran anggota organisasi yang akan menimbulkan dan mengalami kerugian apabila meninggalkan organisasi.	10,14,15,16	9, 11, 12, 1, 3	8
Normative Commitment	Perasaan keterikatan untuk terus berada dalam sebuah organisasi.	17,20,22,23	18,19,21,24	8
Jumlah				24

1
b. Skala keterlibatan kerja

Skala yang digunakan merupakan skala penelitian Reni Atika, (2019) yang mana skala ini terdiri dari 40 aitem. Skala ini disusun dengan model skala likert yang telah dimodifikasi dengan empat pilhan jawaban. Skala disusun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2019) dengan aspek kerja merupakan minat hidupnya yang utama, aktif berpartisipasi, melakukan unjuk kerja merupakan hal penting bagi harga diri dan unjuk kerja sebagai suatu hal konsisten dengan dirinya. Skala ini terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu pernyataan Favorable (pernyataan yang mendukung) dan Unfavorable (pernyataan yang tidak mendukung). Setiap aitem pada kelompok pernyataan tersebut mempunyai empat pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS).

Tabel 3.2
Skala Keterlibatan Kerja (X)

No	Karakteristik keterlibatan kerja	Aitem		Jumlah
		F	UF	
1 1	Kerja merupakan minat hidupnya yang utama	1,3,5,7,9	2,4,6,8,10	10
2	Dalam bekerja akan aktif berpartisipasi	11,14,16,17,19	12,13,15,18,20	10
3	Melakukan unjuk kerja merupakan hal yang terpenting bagi harga Dirinya	22,23,26,28,29	21,24,25,27,30	10
4	Melakukan unjuk kerja sebagai suatu hal yang konsisten dengan konsep Hidupnya	31,32,34,36,38	33,35,37,39,40	10
Jumlah				40

3.5.2 Uji coba alat ukur

a. Uji validitas

Menurut Azwar, (2017) validitas berasal dari kata validity merupakan hal yang berkaitan dengan ketetapan dan kecermatan instrument alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Suatu instrument dinyatakan valid jika instrument itu mampu mengukur apa yang hendak diukur serta mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Menurut Azwar, (2019) dari cara estimasinya yang disesuaikan dengan sifat dan fungsi setiap tes, tipe validitas umumnya digolongkan menjadi tiga kategori yakni validitas isi, validitas konstruk dan validitas kriteria. Jenis validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi yaitu validitas yang menunjukkan sejauh mana aitem-aitem dalam skala mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur oleh skala tersebut (Azwar, 2019). Validitas alat ukur dapat diuji dengan menggunakan bantuan computer program SPSS versi 23.0 for windows.

Dalam perhitungan uji daya selanjutnya peneliti menggunakan bantuan program SPSS (Statistical of Package for Social Science) 23.0 for windows. Untuk menentukan aitem yang valid dan aitem yang gugur, maka peneliti menggunakan standar batasan yang dikemukakan oleh Azwar (2019) yang mengatakan bahwa skala psikologi yang digunakan untuk indeks daya diskriminasi minimal adalah 0,30. Dengan demikian aitem yang koefesienya $< 0,30$ dinyatakan gugur, sedangkan item yang dianggap valid adalah item yang mempunyai koefisien korelasi $\geq 0,30$. Apabila jumlah aitem yang lolos dengan koefisien validitas 0,30 tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, dapat dipertimbangkan untuk menurunkan menjadi 0,25. Dalam penelitian ini koefisien yang digunakan sebagai batas valid adalah 0,30.

b. Uji daya beda aitem

Indeks daya beda merupakan koefisien yang menunjukkan bahwa fungsi aitem selaras dengan fungsi tes. Aitem yang memiliki indeks

daya beda yang baik merupakan aitem yang konsisten karena mampu menunjukkan perbedaan antar subjek pada aspek yang diukur dengan skala bersangkutan (Azwar, 2018). Adapun uji validitas internal (internal consistency) dengan teknik Pearson Product Moment Correlation menggunakan software SPSS for windows released 23.0 Programme. Pernyataan valid apabila dalam pengujian validitas diperoleh nilai korelasi tiap-tiap pernyataan lebih dari 0,30 (Azwar, 2018), sehingga peneliti menggunakan indeks daya beda deskriminasi diatas 0,30. Azwar (2020), juga menambahkan apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, dapat dipertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria misalnya menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai.

c. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini, relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil antara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar maka hasil pengukurannya tidak bisa dipercaya dan dikatakan tidak reliable (Azwar, 2019).

Adapun dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas alat ukur pada skala menggunakan bantuan computer program SPSS versi 23.0 for windows. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh nilai koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang 0 sampai 1. Apabila koefisien reliabilitas semakin mendekati angka 1, berarti semakin tinggi realibilitasnya. Sebaliknya semakin rendah nilai koefisien reabilitas mendekati angka 0, berarti semakin rendah pula reliabilitas (Azwar, 2019).

3.6 ¹¹ 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:

1.1.1 ¹ 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.

1.1.2 ² 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 signifikasi (s) $< 0,05$ maka dikatakan signifikan dan butir-butir tersebut dianggap valid untuk taraf signifikasi sebesar 5%.

¹⁰ 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.

1.1.3 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.

1.1.4 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 menalaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama unttuk 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”.

1.1.5 Koefisien korelasi

Untuk menguji dan membuktikan secara statistik hubungan antara Tata letak (layout) gudang dengan efektivitas kerja, 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

1.1.6 Koefisien Determinasi (R^2)

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.

1.1.7 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.

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 signifikan $\alpha=0,5$.

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	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
Pendaftaran Seminar Proposal Skripsi											■													
Persiapan Seminar											■	■												
Seminar Proposal Skripsi											■													
Persiapan Penelitian													■	■	■	■								
Pengumpulan Data															■	■								
Penulisan Naskah Skripsi															■	■	■	■						
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing																	■	■	■	■				
Penulisan dan Penyempurnan skripsi																					■	■	■	
Ujian skripsi																							■	

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

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

Sumber Data: Cv. Matahari Mandiri Perkasa,2023

- 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%
Total	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	-	-
Total	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:

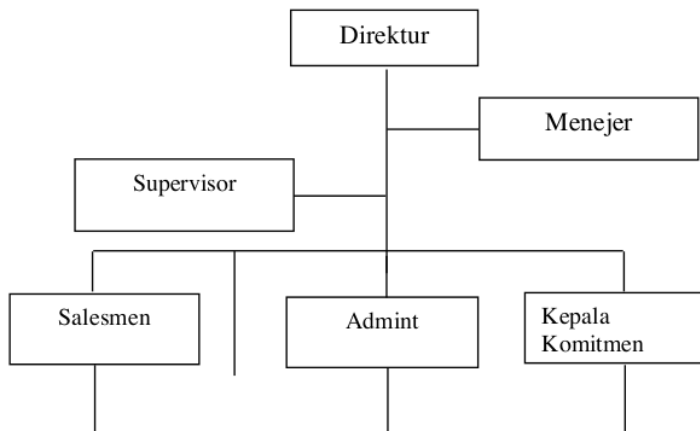
Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan
Lama Kerja

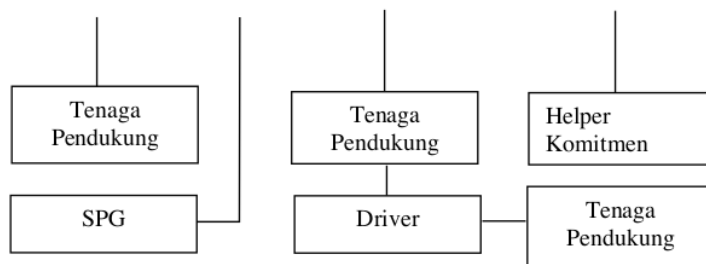
Lama kerja	Jumlah Responden	Persentase
6 Bulan	8	13%
1 Tahun	5	8%
3 Tahun	9	15%
4 Tahun	7	12%
5 Tahun	5	8%
7 Tahun	9	15%
9 Tahun	7	12%
10 Tahun	6	10%
15 Tahun	4	7%
Total	60	100%

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

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian. Kuesioner dikatakan layak jika setiap butir pertanyaan dapat mengungkap suatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui relevansi kuesioner yang menjadi alat ukur analisis, layak atau tidaknya untuk mengumpulkan data dari responden atau karyawan CV. Matahari Mandiri Perkasa Gunungsitoli. Dalam melakukan uji validitas persyaratan instrumen ini, peneliti terlebih dahulu menyebarkan 30 data kuesioner kepada responden, hal ini dilakukan untuk meminimalisir hasil kevalidan data dari pengujian yang dilakukan terhadap variabel bebas yaitu Keterlibatan Kerja (X) dan variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi Karyawan (Y). Hasil uji validitas data dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.0 dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Keterlibatan Kerja (X)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,781	0,3610	Valid
2	0,711	0,3610	Valid

3	0,684	0,3610	Valid
4	0,704	0,3610	Valid
5	0,623	0,3610	Valid
6	0,622	0,3610	Valid
7	0,446	0,3610	Valid
8	0,695	0,3610	Valid
9	0,683	0,3610	Valid
10	0,683	0,3610	Valid
11	0,503	0,3610	Valid
12	0,689	0,3610	Valid
13	0,465	0,3610	Valid
14	0,649	0,3610	Valid
15	0,732	0,3610	Valid
16	0,723	0,3610	Valid
17	0,740	0,3610	Valid
18	0,740	0,3610	Valid
19	0,633	0,3610	Valid
20	0,604	0,3610	Valid
21	0,677	0,3610	Valid
22	0,627	0,3610	Valid
23	0,641	0,3610	Valid
24	0,784	0,3610	Valid
25	0,619	0,3610	Valid
26	0,727	0,3610	Valid
27	0,715	0,3610	Valid
28	0,641	0,3610	Valid

29	0,651	0,3610	Valid
30	0,415	0,3610	Valid

Berdasarkan data pada Tabel 4.1, diperoleh hasil seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai hitung lebih besar dari nilai tabel (0,361), dimana nilai hitung tertinggi sebesar 0,781 pada item pernyataan nomor 1, dan pernyataan terendah sebesar 0,415 pada item pernyataan nomor 30. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner terkait variabel Keterlibatan Kerja (X) sebanyak 30 butir pernyataan adalah valid dan layak digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini. Hasil output data selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,755	0,3610	Valid
2	0,500	0,3610	Valid
3	0,732	0,3610	Valid
4	0,616	0,3610	Valid
5	0,807	0,3610	Valid
6	0,468	0,3610	Valid
7	0,798	0,3610	Valid
8	0,785	0,3610	Valid
9	0,757	0,3610	Valid
10	0,811	0,3610	Valid
11	0,661	0,3610	Valid
12	0,486	0,3610	Valid

13	0,570	0,3610	Valid
14	0,668	0,3610	Valid
15	0,638	0,3610	Valid
16	0,837	0,3610	Valid
17	0,759	0,3610	Valid
18	1,000	0,3610	Valid
19	0,745	0,3610	Valid
20	0,724	0,3610	Valid
21	0,671	0,3610	Valid
22	0,526	0,3610	Valid
23	0,524	0,3610	Valid
24	1,000	0,3610	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.2, diperoleh hasil seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai hitung lebih besar dari nilai tabel (0,361), dimana nilai hitung tertinggi sebesar 1,000 pada item pernyataan nomor 18 dan 24, dan pernyataan terendah sebesar 0,468 pada item pernyataan nomor 6. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner terkait variabel Komitmen Organisasi (Y) sebanyak 30 butir pernyataan adalah valid dan layak digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini. Hasil output data selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah terbukti baik. Reliabilitas diuji dengan menggunakan rumus *cronbach's alpha* dengan mengacu pada nilai alpha atau nilai interpretasi r dengan mempertimbangkan nilai yang

dihasilkan dari variabel bebas yaitu Keterlibatan Kerja (X), dan variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi (Y) karyawan CV. Matahari Mandiri Perkasa Gunungsitoli. Pengujian dilakukan melalui SPSS 20.0. Hasil pengujian data dari 30 responden yang menjawab kuesioner dalam penelitian ini menghasilkan koefisien sebagai berikut.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,953	30

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,939	10

Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas, hasil uji reliabilitas pada variabel Keterlibatan Kerja (X) diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,953 dan nilai *cronbach's alpha* pada variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,939 masing-masing lebih besar dari 0,60. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari semua pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas. Hasil output data selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran.

4.2.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan prosedur statistik untuk menguji apakah sampel data berasal dari distribusi normal. Hasil pengujian normalitas data dengan One sample Kolmogorof-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) untuk variabel keterlibatan kerja dan komitmen organisasi lebih besar dari 0,06. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,308 ^a	,095	,063	17,947

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	946,374	1	946,374	2,938	,098 ^b
	Residual	9018,593	28	322,093		
	Total	9964,967	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,016	26,080		,767	,449
	X	,492	,287	,308	1,714	,098

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	48,52	68,68	64,37	5,713	30
Residual	-25,184	38,476	,000	17,635	30
Std. Predicted Value	-2,773	,754	,000	1,000	30
Std. Residual	-1,403	2,144	,000	,983	30

a. Dependent Variable: Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	17,63479396
Most Extreme	Absolute	,160

Differences	Positive	,160
	Negative	-,148
Test Statistic		,160
Asymp. Sig. (2-tailed)		,067 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05), diperoleh nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,067 di atas nilai signifikansi 5% (0,05), yang berarti variabel residual terdistribusi secara normal.

4.2.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah ada masalah multikolinieritas dalam analisis regresi atau model statistik lainnya. Multikolinieritas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen dalam model memiliki korelasi tinggi satu sama lain. Ini dapat menyebabkan masalah dalam interpretasi koefisien regresi dan mengganggu kestabilan model.

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Diagnostics ^a					
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	X
1	1	1,992	1,000	,00	,00
	2	,008	15,856	1,00	1,00

a. Dependent Variable: Y

Dari output SPSS pada tabel 4.5 di atas diperoleh nilai VIF sebesar 1,00 < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Demikian juga perolehan nilai Tolerance sebesar 1,00 > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

12 4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser.

Tabel 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,924	11,026		1,807	,082
	X	-,047	,121	-,073	-,386	,703

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, jika nilai signifikansi > 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, dan sebaliknya. Dari output SPSS Uji Glejser di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,703 > 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.2.4 Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keterlibatan Kerja (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y) karyawan CV. Matahari Mandiri Perkasa Gunungsitoli, penulis menggunakan analisis regresi sederhana. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan Program Statistik SPSS 23.0 dan Service Solution seri 20.0. Dalam penelitian ini, persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta x + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Komitmen Organisasi)

X = Variabel independen (Keterlibatan Kerja)

a = Konstanta (nilai Y' apabila X=0)

β = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = Standar Error

Tabel 4.7
Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,817	27,408		,577	,569

	X	,548	,301	,325	1,817	,080
--	---	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Y

Berasarkan Tabel 4.7 di atas, diperoleh persamaan regresi sederhana hubungan Keterlibatan Kerja (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y) karyawan CV. Matahari Mandiri Perkasa Gunungsitoli, yakni:

$$Y = 15,817 + 0,548X$$

Dengan nilai Konstanta sebesar 15,817 menunjukkan bahwa jika keterlibatan kerja bernilai nol, nilai komitmen organisasi karyawan sebesar 15,817. Koefisien keterlibatan kerja sebesar 0,548 menunjukkan bahwa jika nilai keterlibatan kerja naik satu satuan maka nilai komitmen organisasi akan naik sebesar 0,548. Persamaan di atas menunjukkan adanya pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

b. Uji R² atau Koefisien Determinasi

Tabel 4.8
Koefisien Determinan Variabel Keterlibatan Kerja
Terhadap Komitmen Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,325 ^a	,106	,074	18,861

a. Predictors: (Constant), X

Tabel 4.8 di atas menunjukkan besarnya koefisien determinasi R Square antara variabel X terhadap Y yaitu sebesar 10,6%; hal ini menunjukkan pengaruh regresi antara X terhadap Y sebesar 10,6%, yang artinya variabel keterlibatan kerja dapat menjelaskan varians komitmen organisasi pada karyawan CV. Matahari Mandiri Perkasa Gunungsitoli sebesar 10,6%.

c. Uji T

Nilai t_{hitung} variabel X diperoleh sebesar $1,817 > 1,3125$ $4,608 > 1,29$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,10$, sehingga hasil analisis dapat membuktikan bahwa X berpengaruh terhadap Y. Karena nilai signifikansinya $0,00 < 0,10$ maka H_a diterima yakni "terdapat pengaruh yang positif variabel Keterlibatan Kerja (X) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

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 $Y = 15,817 + 0,548X$, 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 komitmen 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

- 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.
- 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.
- 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 Organisasional*. 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.

- 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.
- 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.
- 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.
- Steers, R.M. (2018). *Introduction to Organizational Behavior (3rd ed)*. Scott, Foresman Company.

PENGARUH DARI KETERLIBATAN KERJA (LAYOUT) KOMITMEN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA KERJA KARYAWAN PADA KOMITMEN KERJA CV. MATAHARI MANDIRI PERKASA KOTA GUNUNGSITOLI

ORIGINALITY REPORT

42%

SIMILARITY INDEX

42%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	21%
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	3%
3	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	3%
4	docplayer.info Internet Source	3%
5	lib.unnes.ac.id Internet Source	2%
6	eprints.uny.ac.id Internet Source	2%
7	text-id.123dok.com Internet Source	2%
8	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%

9	repository.uksw.edu Internet Source	1 %
10	eprints.binadarma.ac.id Internet Source	1 %
11	ejournal.stiepembnas.ac.id Internet Source	1 %
12	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1 %
13	pdfcoffee.com Internet Source	1 %
14	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	1 %

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%

PENGARUH DARI KETERLIBATAN KERJA (LAYOUT) KOMITMEN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA KARYAWAN PADA KOMITMEN KERJA CV. MATAHARI MANDIRI PERKASA KOTA GUNUNGSITOLI

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

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45
