



UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN
EFEKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN TETAP PT PLN
(PERSERO) PUSDIKLAT**

SKRIPSI

BAYU RAHARDIANTO

1106008126

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA**

DEPOK

JUNI 2015



UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN
EFEKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN TETAP PT PLN
(PERSERO) PUSDIKLAT**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana

BAYU RAHARDIANTO

1106008126

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA**

DEPOK

JUNI 2015

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Skripsi/Tesis/Disertasi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Bayu Rahardianto

NPM : 1106008126

Tanda Tangan :



Tanggal : 22 Juni 2015

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Bayu Rahardianto
NPM : 1106008126
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
JudulSkripsi : Hubungan Komitmen Organisasional dengan Efektivitas Kerja pada Karyawan Tetap PT PLN (Persero) Pusdiklat.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi pada program Studi Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang	: Dra. Eva Andayani, M.Si	(.....)
Sekretaris Sidang	: Prima Nurita R, S.A.P., M.A	(.....)
Pembimbing	: Nurul Safitri, S.Sos, M.A	(.....)
Penguji Ahli	: Eko Sakapurnama, S.Psi, MBA	(.....)

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 22 Juni 2015

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil 'alamin, segala puji dan syukur senantiasa di panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Komitmen Organisasional dengan Efektivitas Kerja pada Karyawan Tetap PT PLN (Persero) Pusklat”**.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, serta berbagai inspirasi dan semangat yang diberikannya sejak awal masa perkuliahan hingga tulisan ini dapat ditulis, tentu penulis tidak dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Oleh karena itu, penulis dengan ini ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya pada berbagai pihak yang membantu, yaitu:

1. Dr. Arie Setiabudi Soesilo, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
2. Dr. Roy V. Salomo M.Soc.Sc selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
3. Dr. Lina Miftahul Jannah, M.Si selaku Ketua Program Sarjana Reguler Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
4. Drs. Achmad Fauzi, M.E., selaku Sekretaris Program Sarjana Reguler dan Paralel Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
5. Dra. Eva Andayani, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
6. Nurul Safitri, S.Sos, M.A selaku pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran serta berbagai arahan yang diberikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini
7. Semua Tim Dosen Departemen Ilmu Administrasi, khususnya dosen Ilmu Administrasi Niaga Konsentrasi Sumber Daya Manusia

8. Pihak PT PLN (Persero) Pusdiklat khususnya bidang Keuangan, SDM, dan Administrasi (KSA) yang telah bersedia menjadi objek penelitian dalam skripsi ini
9. Kedua orang tua dan adik penulis yang selalu mendoakan dan mendukung,
10. Sahabat penulis sejak SMA, Desi, Mayang, Gayatri, Yunita, PM, Dina, Suci, Ayi yang telah mendukung dan menemani saat proses penulisan skripsi
11. Hafizh, Hari Gading dan Baim yang selalu mendukung penulis dan memberi semangat
12. Giovani Rizal sahabat yang selalu mendukung dan membantu penulisan skripsi dalam hal pemeriksaan teknis
13. Biordio, Aziz, Agung, Reza, dan Yoga yang selalu membantu penulis dalam membuat skripsi ini dan memberikan dukungan secara moril
14. Sahabat-sahabat terbaik pada saat perkuliahan, selalu menemani dalam mengerjakan tugas-tugas perkuliahan sampai pada saat penyusunan skripsi ini. Ayu Citra Kirana, Aurum, Ganjo, Cut Mutia, Anne, Angestika Wilandari, Dani dan Dika
15. Seluruh teman-teman Ilmu Administrasi Niaga 2011 khususnya khususnya konsentrasi SDM, Amel, Omar, Aryl, Iqbal, Annisa, Arti, Utari, Rijal, Jabbar, Nabil, dan Gesti yang selalu membantu penulis selama perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini
16. Annisa Tri mustika, Ayu Ryza dan Bagus, teman satu bimbingan yang telah membantu penulis saat mengalami kesulitan
17. Serta pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata, Semoga Allah SWT memberikan balasan terbaik atas segala bantuan baik moral dan material, semangat, inspirasi dan doa yang telah diberikan kepada penulis.

Depok 22 Juni 2015



Bayu Rahardianto

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bayu Rahardianto
NPM : 1106008126
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
JenisKarya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN EFEKTIVITAS
KERJA PADA KARYAWAN TETAP PT PLN (PERSERO) PUSDIKLAT**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 22 Juni 2015

Yang menyatakan



(Bayu Rahardianto)

ABSTRAK

Nama : Bayu Rahardianto
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Judul : Hubungan Komitmen Organisasional dengan Efektivitas Kerja pada Karyawan Tetap PT PLN (Persero) Pusdiklat

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan komitmen organisasional dengan efektivitas kerja pada karyawan tetap PT PLN (Persero) Pusdiklat. Komitmen organisasional diukur menggunakan *organizational commitment questionnaire* (Mowday, Steers, dan Porter, 1979) dan Efektivitas Kerja diukur menggunakan *conditions of work effectiveness questionnaire* (Kanter, 1989) dengan empat dimensi (*Acces to Opportunity, Acces to Support, Acces to Information, Acces to Resources*). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan melalui survei yang dilakukan pada 69 karyawan tetap PT PLN (Persero) Pusdiklat dengan menggunakan teknik total sampling. Penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* untuk menganalisis hubungan antar variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berhubungan secara positif dengan efektivitas kerja pada karyawan tetap PT PLN (Persero) Pusdiklat.

Kata kunci:

Komitmen Organisasional, Efektivitas Kerja

ABSTRACT

Name : Bayu Rahardianto
Study Program : Ilmu Administrasi Niaga
Title : The Relationship of Organizational Commitment with Work Effectiveness on Permanent Employees at PT PLN (Persero) Pusdiklat

This research aims to examine and analyze the relationship of Organizational Commitment with Work Effectiveness on Permanent Employees at PT PLN (Persero) Pusdiklat. Organizational Commitment can be measured by using organizational commitment questionnaire (Mowday, Steers, dan Porter, 1979) and work effectiveness measured by conditions of work effectiveness questionnaire (Kanter, 1989) with four dimensions (Acces to Opportunity, Acces to Support, Acces to Information, Acces to Resources). This research used a quantitative approach. Data was collected through survey which conducted on 69 permanent employees at PT PLN (Persero) Pusdiklat by total sampling method. Pearson Correlation were used to test the relationship between variables. The result of this research shows that organizational commitment provide positif relationship with work effectiveness on Permanent Employees at PT PLN (Persero) Pusdiklat.

Keywords:

Organizational Commitment, Work Effectiveness

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Permasalahan	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Signifikansi Penelitian.....	7
1.4.1 Signifikansi Akademis	7
1.4.2 Signifikansi secara Praktis	8
1.5 Batasan Penelitian	8
1.6 Sistematika Penelitian	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Kerangka Teori.....	16
2.2.1 Komitmen Organisasi	16
2.2.1.1 Faktor Penyebab Komitmen Organisasional.....	18
2.2.1.2 Tingkatan Komitmen Organisasional	19
2.2.2 Efektifitas Kerja	21
2.2.2.1 Pengertian Efektifitas Kerja	22
2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Efektifitas Kerja.....	22
2.2.2.3 Kondisi-Kondisi yang Mendukung Efektifitas Kerja	24
2.2.3 Hubungan Komitmen Organisasional dengan Efektivitas Kerja	26
2.3 Model Penelitian.....	27
2.4 Hipotesis Penelitian.....	27
2.5Operasionalisasi Konsep	27

BAB 3 METODE PENELITIAN	32
3.1 Pendekatan Penelitian.....	32
3.2 Jenis Penelitian	32
3.2.1 Jenis Penelitian Berdasarkan Tujuan Penelitian	32
3.2.2 Jenis Penelitian Berdasarkan Manfaat Penelitian	33
3.2.3 Jenis Penelitian Berdasarkan Dimensi Waktu Penelitian	33
3.3 Populasi dan Sampel.....	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data	34
3.3.1 Studi Literatur	34
3.3.2 Studi Lapangan	35
3.5 Teknik Analisis Data	35
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	36
3.5.2 Uji Korelasi.....	38
3.6 Uji Validitas dan Realibilitas	39
3.6.1 Uji Validitas	39
3.6.2 Uji Reliabilitas	40
3.7 Keterbatasan Penelitian	40
BAB 4 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	42
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	42
4.1.1 Profil Perusahaan	42
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	44
4.1.3 Tata Nilai Perusahaan	44
4.1.4 Fungsi dan Tugas Pokok Karyawan	45
4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	48
4.2.1 Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja	49
4.2.2 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional	52
4.2.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja.....	54
4.2.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional.....	57
4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	58
4.3.1 Karakteristik Responden.....	58
4.3.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.3.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
4.3.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	60

4.3.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
4.3.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
4.3.2 Variabel Penelitian.....	69
4.3.2.1 Variabel Efektivitas Kerja.....	69
4.3.2.2 Variabel Komitmen Organisasional.....	81
4.4 Uji Korelasi	87
4.5 Implikasi Manajerial.....	88
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	93



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian.....	13
Tabel 2.2 Operasionalisasi Konsep.....	28
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan PT. PLN Pusdiklat (Persero).....	33
Tabel 3.2 Skala Likert.....	35
Tabel 3.3 Kategori Variabel Efektivitas Kerja.....	37
Tabel 3.4 Kategori Variabel Komitmen Organisasional.....	38
Tabel 3.5 Tabel Kekuatan Hubungan Dua Variabel.....	39
Tabel 3.6 Nilai r <i>Product Moment</i>	39
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Dimensi <i>Access to Opportunity</i>	49
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Dimensi <i>Access to Information</i>	50
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Dimensi <i>Access to Support</i>	50
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Dimensi <i>Access to Resources</i>	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional.....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Dimensi <i>Access to Opportunity</i>	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Dimensi <i>Access to Information</i>	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Dimensi <i>Access to Support</i>	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Dimensi <i>Access to Resources</i>	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional.....	57
Tabel 4.11 Tabulasi Silang Antara Usia dengan Jabatan Responden.....	62
Tabel 4.12 Tabulasi Silang Antara Jabatan dengan Pendidikan Terakhir.....	65
Tabel 4.13 Tabulasi Silang Antara Usia dengan Pendidikan Terakhir.....	66
Tabel 4.14 Tabulasi Silang Antara Masa Kerja dengan Jabatan.....	68
Tabel 4.15 Statistik Deskriptif Dimensi <i>Access To Opportunity</i>	70
Tabel 4.16 Frekuensi Jawaban Dimensi <i>Access To Opportunity</i>	71
Tabel 4.17 Statistik Deskriptif Dimensi <i>Access To Information</i>	73
Tabel 4.18 Frekuensi Jawaban Dimensi <i>Access To Information</i>	73
Tabel 4.19 Statistik Deskriptif Dimensi <i>Access To Support</i>	75
Tabel 4.20 Frekuensi Jawaban Dimensi <i>Access To Support</i>	76
Tabel 4.21 Statistik Deskriptif Dimensi <i>Access To Resources</i>	78
Tabel 4.22 Frekuensi Jawaban Dimensi <i>Access To Resources</i>	78
Tabel 4.23 Statistik Deskriptif Variabel Efektivitas Kerja.....	80
Tabel 4.24 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional.....	82
Tabel 4.25 Frekuensi Jawaban Variabel Komitmen Organisasional.....	84
Tabel 4.26 Tabulasi Silang Komitmen Organisasional dengan Efektivitas Kerja.....	86
Tabel 4.27 Korelasi <i>Perason</i>	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	61
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
Gambar 4.6 Jawaban Responden pada Dimensi <i>Access To Opportunity</i>	72
Gambar 4.7 Jawaban Responden pada Dimensi <i>Access To Information</i>	74
Gambar 4.8 Jawaban Responden pada Dimensi <i>Access To Support</i>	77
Gambar 4.9 Jawaban Responden pada Dimensi <i>Access To Resources</i>	79
Gambar 4.10 Frekuensi Efektivitas Kerja Responden	80
Gambar 4.11 Frekuensi Komitmen Organisasional Responden	83
Gambar 4.12 Jawaban Responden pada Variabel Komitmen Organisasional.....	85



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Transkrip Wawancara
Lampiran 3	Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 4	Analisis Deskriptif
Lampiran 5	Uji Korelasi
Lampiran 6	Daftar Riwayat Hidup



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di zaman yang semakin global ini dalam menjalankan proses bisnisnya, setiap perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan dan penggerak aktivitas perusahaan. Karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaannya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2007). Keberadaan manajemen sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan menjadi hal yang penting dan merupakan salah satu kunci penentu keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan strategis dalam menghadapi persaingan (Dessler, 2010), dan apabila dalam pengelolaannya tidak efektif dan efisien maka tujuan perusahaan yang ingin dicapai tidak akan terpenuhi.

Dengan perkembangan dunia yang semakin modern, masalah terhadap manajemen sumber daya manusia semakin kompleks, terutama dalam pengelolaan karyawan sebagai aset perusahaan. Karyawan merupakan faktor penting dalam memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan perusahaan yang sangat berharga (Armstrong, 1998). Hal tersebut berarti pelaksanaan tanggung jawab organisasi yang ada didalam perusahaan bergantung pada karyawan yang mengelolanya (Stoner, 1996). Perusahaan terus dihadapi dengan persoalan mengenai ketenagakerjaan guna mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Keberlangsungan hidup karyawan juga tergantung dari peran sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan tersebut (Mathis, Jakson, Valentine. 2013). Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki dampak langsung bagi keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Untuk memiliki keunggulan yang kompetitif dan dapat menjalankan proses bisnisnya, setiap perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan pun harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan,

memotivasi, dan mengembangkan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya, sehingga kegiatan bisnis yang dilakukan oleh perusahaan tersebut dapat berlangsung dengan baik.

Namun dalam pelaksanaannya, pengelolaan dalam bidang sumber daya manusia tidaklah mudah dan mengalami banyak hambatan. Seperti yang dikemukakan oleh Foulkes (1975), pengelolaan sumber daya manusia yang tidak berjalan dengan baik akan menghambat aktivitas produksi di perusahaan tersebut. Kemampuan perusahaan dalam menghadapi hambatan-hambatan tersebut tercermin dari efektivitas organisasi dalam menghadapi hambatan tersebut. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi, salah satunya adalah efektivitas kerja yang dimiliki setiap individu (Steers, 1994). Efektivitas kerja itu sendiri merupakan tingkat keberhasilan seorang individu dalam usahanya sendiri untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya (Steers, 1994).

Hal yang penting disamping efektivitas kerja adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tempatnya bekerja dan memiliki tujuan untuk mempertahankan dirinya didalam organisasi tersebut (Robbins, 2007). Dari pengertian tersebut, dapat dilihat bahwa komitmen organisasional mencakup beberapa unsur yaitu loyalitas, keterlibatan dalam organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan nilai-nilai yang dimiliki organisasi tersebut (Robbins, 2007). Setiap perusahaan harus membuat karyawannya memiliki komitmen organisasional yang tinggi, hal tersebut dilakukan karena komitmen yang tinggi akan membuat karyawan tersebut merasa perusahaan tempat dirinya bekerja merupakan bagian hidupnya.

Di dalam setiap perusahaan, tentu saja efektivitas kerja dan komitmen organisasional seorang karyawan menjadi hal penting dan menjadi fokus utama perusahaan, hal tersebut akan mempengaruhi apakah karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya dan tujuan perusahaan juga akan tercapai dengan baik (Hasibuan, 1995). Begitu juga dengan PT PLN (Persero), tentunya juga berfokus pada peningkatan efektivitas kerja dan komitmen organisasional karyawannya. PT PLN (Persero) merupakan salah satu BUMN yang bergerak dalam bidang tenaga

listrik dan merupakan satu-satunya perusahaan yang bergerak dibidang itu di Indonesia (www.pln.co.id).

BUMN merupakan badan usaha yang sebagian sahamnya dimiliki oleh pemerintah dan berorientasi pada pelayanan masyarakat dan orientasi bisnis (<http://www.indonesia.go.id/in/bumn>). Badan Usaha Milik Negara yang memiliki bentuk Perusahaan Perseroan (PP No. 12 Tahun 1998) dan Perusahaan Umum (PP No. 13 Tahun 1998) bergerak dalam berbagai sektor industri yang sangat strategis dan memegang 26% dari keseluruhan bisnis di Indonesia (www.jpnn.com). Sektor industri yang terdapat di BUMN yaitu industri perumahan, listrik, transportasi, asuransi, kesehatan, telekomunikasi dan lainnya (www.indonesia.go.id). Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang langsung berada dibawah pemerintahan Republik Indonesia, merupakan salah satu pelaku kegiatan ekonomi yang penting di dalam perekonomian nasional.

Sebagai pelaku ekonomi yang memiliki pengaruh besar bagi masyarakat, kehadiran BUMN ini memiliki fungsi yang besar pula dalam membangun kesejahteraan masyarakat Indonesia sebagaimana yang ditulis di UUD 1945. Terdapat beberapa fungsi yang dimiliki oleh BUMN, yaitu BUMN diharapkan untuk dapat ikut serta dalam peningkatan penyelenggaraan barang jasa bagi masyarakat untuk pemenuhan kebutuhan hidup, memberikan pendapatan untuk negara, dan ikut serta dalam kemajuan perkembangan perekonomian nasional (<http://www.indonesia.go.id/in/bumn>). Dapat dikatakan bahwa BUMN merupakan salah satu instrumen yang berperan dalam pembangunan di Indonesia, keberadaannya merupakan hal yang dianggap penting oleh semua pihak termasuk pemerintah, pelaku bisnis lain, dan juga masyarakat Indonesia.

Dari sekian banyak BUMN yang ada di Indonesia, PT PLN (Persero) merupakan salah satu BUMN yang keberadaan sangat penting di Indonesia. PT PLN (Persero) yang merupakan BUMN yang bergerak dibidang penyediaan tenaga listrik di Indonesia, harus menjalankan proses bisnis nya secara profesional. Profesionalisme yang dimaksud dapat ditunjukkan dengan peningkatan kinerja organisasi yang juga mencakup karyawannya. Untuk mewujudkan hal tersebut bukanlah hal yang mudah, diperlukan beberapa langkah dan strategi yang

tepat untuk mewujudkannya. Setiap karyawan yang bekerja di PT PLN juga dituntut untuk menguasai teknologi yang berkembang saat ini yang menekankan pada keberlangsungan proses produksi di PT PLN (Persero), hal tersebut dilakukan agar proses bisnis yang dilakukan semakin efisien dan efektif.

Salah satu langkah yang dilakukan adalah dengan merubah status perusahaan yang sebelumnya berbentuk Perum (Perusahaan Umum) menjadi Perseroan Terbatas yang didasarkan oleh PP No 23 tahun 1994. Sebagai salah satu BUMN yang berbentuk Persero, PT PLN harus mengelola organisasi yang ada dengan prinsip yang positif dalam meraup keuntungan. PT PLN mempunyai tugas utama untuk membangkitkan, menyalurkan, dan mendistribusikan tenaga listrik kepada masyarakat (www.pln.co.id). Melihat hal tersebut PT PLN harus berupaya semaksimal mungkin dalam peningkatan kualitas kinerja setiap karyawannya sehingga mampu bersaing dan menjadi badan usaha yang terdapat dalam bidang ketenagalistrikan dan bersinergi dengan tujuan perusahaan yang tertuang dalam visi dan misi PT PLN (Persero).

Untuk itu, PT PLN (Persero) menyadari bahwa, salah satu aspek yang harus dibenahi seiring dengan perkembangan bisnis di Indonesia adalah dari segi sumber daya manusia. Oleh karena itu PT PLN (Persero) membuat unit diklat yang tersebar diberbagai kota di Indonesia guna melatih karyawannya agar memiliki kinerja yang baik. Terdapat 10 Udiklat yang tersebar diseluruh Indonesia yang seluruh kegiatannya harus terpusat melalui Pusdiklat PT PLN (Persero) yang terdapat di Jakarta (www.pln.co.id). Terdapat beberapa hal yang merupakan hal penting sebagai tolak ukur yang dapat menunjukkan keberhasilan organisasi yaitu efikasi (daya pengaruh), efisiensi (daya guna), efektivitas (hasil guna), dan produktivitas (daya hasil) yang terdapat didalam perusahaan (Zainun, 2001). Salah satu caranya adalah dengan melihat kinerja setiap karyawan yang ada di PT PLN (Persero) Pusdiklat, kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari efektivitas kerja yang ada di setiap individu dan juga komitmen organisasionalnya. Dengan demikian akan terlihat perkembangan bisnis yang baik di dalam perusahaan itu sendiri.

Perkembangan bisnis yang baik ditunjukkan oleh laba bersih yang didapat oleh PT PLN (Persero) yang mencapai 11,7 triliun pada kuartal akhir tahun 2014 atau naik 37,98 triliun dibandingkan tahun 2013 yang mengalami kerugian sebesar 26,2 triliun (<http://www.pln.co.id>). Kenaikan laba bersih tersebut merupakan kenaikan laba bersih untuk pertama kalinya selama lima tahun terakhir, dimana laba bersih PT PLN (Persero) pada tahun 2010 rugi 10,3 triliun, tahun 2011 rugi 5,4 triliun, tahun 2012 rugi 3,2 triliun, dan 2013 rugi 26,2 triliun (www.pln.co.id). Kenaikan laba bersih secara signifikan tersebut tentunya tidak lepas dari strategi yang ada di PT PLN (Persero) itu sendiri dalam menetapkan perencanaan kegiatan organisasinya. PT PLN (Persero) sebagai perusahaan yang menunjukkan perubahan yang signifikan, tentu saja harus memberikan perhatian lebih terhadap karyawannya. Perhatian tersebut dapat ditunjukkan dengan mengetahui bagaimana efektivitas kerja dan komitmen organisasional yang ada di setiap karyawan tersebut. Hal tersebut karena PT PLN (Persero) Pusdiklat merupakan pusat dari kegiatan Udiklat yang tersebar diseluruh Indonesia, sehingga setiap karyawan yang berada di PT PLN (Persero) Pusdiklat harus memiliki efektivitas kerja dan komitmen organisasional yang tinggi untuk kelangsungan Udiklat lainnya.

Dengan memiliki komitmen organisasional yang baik, seorang karyawan juga tidak merasa terbebani untuk menjalankan tugasnya. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan Sumber Daya Manusia, banyaknya perjalanan dinas keluar kota yang dilakukan karyawan PT PLN (Persero) Pusdiklat membuat waktu karyawan tersita, hal tersebut dikarenakan karyawan sudah terintegrasi dengan nilai-nilai yang ada di perusahaan sehingga akan bekerja keras untuk kemajuan perusahaan (Durkheim dalam Randall 1987) dan membutuhkan komitmen organisasional yang tinggi bagi setiap karyawannya. Selain itu, berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan Sumber Daya Manusia, PT PLN (Persero) Pusdiklat juga memberikan kesempatan kepada seluruh karyawannya dalam memperoleh akses terhadap pelatihan untuk peningkatan kompetensi karyawan, akses terhadap informasi mengenai perusahaan seperti nilai-nilai perusahaan, dan akses terhadap sumber daya untuk mendukung proses kerjanya. Hal tersebut tentu saja akan mendukung efektivitas kerja yang dimiliki

seorang karyawan. Karyawan yang dijadikan penelitian merupakan karyawan tetap PT PLN (Persero) Pusdiklat, karyawan tetap adalah karyawan yang bekerja dengan waktu penuh dan memiliki fasilitas dalam menunjang pekerjaannya (Lawson, 1998). Sementara menurut Richard M. Teers (1985) karyawan tetap memiliki rasa identifikasi, keterlibatan dengan perusahaan, dan loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak tetap.

Wills (2013) telah melakukan penelitian mengenai hubungan komitmen organisasional dengan efektivitas kerja. Penelitian itu bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan dan akan berimplikasi pada keputusan dari organisasi tersebut. Terdapat beberapa kondisi-kondisi yang ada di dalam efektivitas kerja yang dapat digunakan untuk mendukung tercapainya efektivitas kerja itu sendiri yaitu *Access to Opportunity*, *Access to Information*, *Access to Support*, *Access to Resources* (Kanter dalam Howley 2002). Kondisi-kondisi tersebut tentunya harus diperhatikan oleh PT PLN (Persero) Pusdiklat guna meningkatkan efektivitas kerja setiap karyawannya, hal tersebut dikarenakan karyawan PT PLN (Persero) Pusdiklat memiliki tugas untuk menyelenggarakan proses pendidikan dan pelatihan yang tersebar diseluruh unit pendidikan pelatihan di Indonesia. Pentingnya hubungan antara komitmen organisasional dengan efektivitas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut dan akan dilakukan di PT PLN (Persero) Pusdiklat.

1.2 Rumusan Masalah

Efektivitas kerja yang dimiliki individu sangatlah penting, karena apabila pekerjaan yang dilakukannya telah efektif maka akan berdampak pula pada performa dari perusahaannya bekerja. Efektivitas kerja dapat dilihat dari kondisi-kondisi yang mendukungnya (Kanter dalam Howley 2002). Selain efektivitas kerja, komitmen organisasional juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan harus merasa bahwa perusahaan tempatnya bekerja merupakan bagian dari dirinya sehingga tetap mempertahankan dirinya sebagai bagian dari perusahaan tersebut (Robbins, 2007).

PT. PLN (Persero) yang merupakan salah satu BUMN terbesar di Indonesia dan selalu menunjukkan perkembangan yang signifikan, tentu saja akan memperhatikan efektivitas kerja yang dilihat dari kondisi-kondisi yang mendukungnya. Hal tersebut dikarenakan efektivitas kerja merupakan hal paling mendasar yang akan mempengaruhi efektivitas organisasi dan berdampak pada kegiatan bisnis dari perusahaan. Selain itu, hal yang harus diperhatikan untuk setiap karyawan yang berada di PT. PLN (Persero) Pusdiklat adalah mengenai komitmen organisasional, dimana setiap karyawan yang berada di Pusdiklat banyak yang melakukan perjalanan dinas ke luar kota yang cukup menyita waktu, sehingga komitmen organisasional yang tinggi sangat diperlukan agar pekerjaan tidak menjadi beban (Mowday, Porter, dan Steers, 1982). Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin mengetahui ‘bagaimana hubungan komitmen organisasional dengan efektivitas kerja pada karyawan tetap PT. PLN (Persero) Pusdiklat?’

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan utama dari penulisan penelitian yang sesuai dengan pokok permasalahan yang ada, yaitu untuk menganalisis hubungan komitmen organisasional dengan efektivitas kerja pada karyawan tetap PT. PLN (Persero) Pusdiklat.

1.4 Signifikansi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian untuk menganalisis *bagaimanakah* hubungan komitmen organisasional dengan efektivitas kerja pada karyawan tetap PT. PLN (Persero). Adapun manfaat penelitian dari penulisan penelitian ini diharapkan akan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Signifikansi Akademis

Diharapkan penelitian ini akan menambah wawasan serta pengetahuan peneliti terhadap ilmu sumber daya manusia, khususnya mengenai komitmen organisasional dengan efektivitas kerja. Serta dapat memberikan tambahan kepustakaan dalam studi lebih lanjut.

1.4.2 Signifikansi Praktis

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta mengenai gambaran mengenai hubungan komitmen organisasional dengan efektivitas kerja untuk dijadikan bahan evaluasi dan pembuatan kebijakan.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian difokuskan terhadap hubungan komitmen organisasional dengan efektivitas kerja. Variabel efektivitas kerja menggunakan teori Kanter (1989) yang menyatakan bahwa efektivitas kerja dapat dilihat dari kondisi-kondisi yang mendukung efektivitas kerja. Kondisi-kondisi yang mendukung efektivitas kerja terdiri dari empat dimensi yaitu *access to opportunity*, *access to support*, *access to information*, dan *access to resources*. Keempat dimensi itu yang digunakan untuk mengukur variabel efektivitas kerja. Sementara untuk variabel komitmen organisasional dilihat melalui teori yang dikemukakan Mowday, Porter, dan Steers (1982) mengenai komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap manajerial dan non-manajerial di PT. PLN (Persero) Pusdiklat, Jakarta.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, sistematika penulisan, dan batasan dalam pelaksanaan penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dijelaskan tentang kerangka teori, penelitian terdahulu, model penelitian, dan pengembangan hipotesis, dan operasionalisasi konsep.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai pendekatan penelitian, jenis penelitian berdasarkan tujuan, manfaat, dimensi waktu dan teknik pengumpulan data. Dalam bab ini pun dijelaskan mengenai populasi dan sampel yang menjadi objek penelitian, serta teknik pengolahan dan analisis data.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang hasil analisis data yang diperoleh dari objek penelitian (sampel) serta penjelasan yang diperlukan. Analisis data dan penjabarannya akan didasarkan pada tinjauan pustaka yang telah dijabarkan sebelumnya pada bab 2 dan tinjauan mendalam sehingga mampu menjawab permasalahan penelitian.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penjelasan hasil analisis data pada bab 4, akan dirumuskan kesimpulan yang merupakan pembuktian dari hipotesis yang ada pada bab 2. Dalam bab ini juga akan disampaikan keterbatasan penelitian yang dilakukan serta saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk melakukan penelitian, peneliti mengacu pada beberapa penelitian yang digunakan sebagai referensi lain yang berhubungan dengan *work effectiveness*. Peneliti menggunakan lima buah penelitian internasional yang berhubungan dengan *work effectiveness* sebagai variabel dependennya. Penelitian pertama merupakan penelitian yang dilakukan oleh Yong-Sook Eo, Yong-Hae Kim, dan Nae-Young Lee pada tahun 2009. Penelitian yang berjudul *Path Analysis of Empowerment and Work Effectiveness Among Staff Nurses* ini bertujuan untuk menganalisa *predictive model* yang memprediksi dan menjelaskan efektivitas kerja diantara perawat yang menjadi responden. Konsep utama yang menjadi tema penelitian ini adalah *Empowerment* dan *Work Effectiveness* diantara para staf perawat, jumlah perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu 340 perawat dari dua rumah sakit berbeda di Korea Selatan (RS. Ulsan dan RS, Yangsan). Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan *self administrated questionnaires* dalam mengumpulkan data. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* sebagai teknik analisa data yang digunakan peneliti. Dari penelitian tersebut ditemukan bahwa *Job characteristics* dan keadilan kompensasi berhubungan langsung dan memiliki efek positif di *empowerment*. *Job characteristic, transformational leadership, empowerment* berhubungan langsung dan berpengaruh positif terhadap *Work Effectiveness*. *Job characteristic* memiliki pengaruh yang lebih besar dari yang lainnya.

Penelitian kedua merupakan penelitian yang dibuat oleh Bridget Agatha Howley pada tahun 2002 dengan judul *Perception of Work Effectiveness and Job Empowerment in Staff Nurses Working in Irish Health Care Institutions*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi staf perawat di *Irish Health Care Institutions* mengenai Efektivitas kerja dan *Job Empowerment*. Konsep utama dalam penelitian ini yaitu mengenai Efektivitas kerja dan *Job*

Empowerment. Responden dari penelitian ini berjumlah 116 staf perawat yang bekerja di *Irish Health Care Institutions* dan diberikan kuisisioner melalui email. Hasil dari data yang diperoleh tersebut dianalisa dengan menggunakan mean dari hasil kuisisioner yang diberikan dan *pearson product moment correlation* untuk mengetahui hubungan diantara dimensi dua variabel tersebut Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, dari beberapa dimensi yang ada didalam *work effectiveness*, *dimensi access to information* merupakan dimensi yang paling esensial dalam *job empowerment*, dan dari beberapa faktor *empowerment* yang dikemukakan, perawat merasa bahwa mereka hanya mendapat sedikit akses pada faktor-faktor *job empowerment*.

Penelitian selanjutnya merupakan penelitian yang dibuat oleh William E. Knight, Michael E. Moore dan Corby A. Coperthwaite pada tahun 1997. Penelitian ini berjudul *Knowledge, Skill, and Perceptions of Effectiveness*. Dengan tema utama mengenai efektivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji keberadaan dan contoh dari penelitian mengenai *knowledge, skill* dan bagaimana hubungan dengan persepsi dan efektivitas. Responden dari penelitian ini yaitu 601 anggota AIR Executive Office yang diberikan kuisisioner dengan menggunakan *mailed survey*, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Setelah data diperoleh dari responden, peneliti menggunakan *multiple regression*. Hasil penelitian ini yaitu, dari beberapa responden yang diteliti, mereka setuju bahwa efektivitas berhubungan dengan *skills* dan *knowledge* yang dimiliki setiap individu.

Penelitian yang selanjutnya merupakan penelitian yang dibuat oleh Michael A Champion dan Gina J Medsker pada tahun 1993 dengan judul *Relation Between Work Group Characteristics and Effectiveness: Implication for Designing Effective Work Groups*. Penelitian dibuat dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel *Work Group Characteristics* dengan efektivitas dan kemudian dibuat untuk mendesain kelompok kerja yang efektif. Pendekatan penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan kuisisioner yang disebar ke 391 karyawan dari berbagai level pekerjaan. Variabel dari penelitian ini

yaitu *Work Group Characteristics* dan *effectiveness*, dengan *effectiveness* sebagai variabel dependennya. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan teknis analisa dengan mengolah data dari kuisisioner yang diberikan kepada responden dan mengolahnya dengan menggunakan *unit weighted average regresion*. Hasil dari Penelitian tersebut dapat mengetahui bahwa tiga kriteria efektivitas kerja, yaitu produktivitas, kepuasan karyawan dan penilaian manajer sudah diprediksi dari *work group characteristics* dan begitu juga sebaliknya. *Job design*, komposisi dan konteks kerja telah didiskusikan untuk kelompok kerja.

Penelitian terakhir yaitu penelitian yang dibuat oleh London, B Wills pada tahun 2003 dengan judul *The Relationship Between Organizational Commitment and Work Effectiveness*. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara *Organizational Commitment* dan *Work Effectiveness*. *Organizational Commitment and Work Effectiveness*. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah dengan menggunakan survey kepada 50 PSR yang tersebar di 11 Industri farmasi di Amerika Serikat, dengan menggunakan online kuisisioner. Setelah data yang diinginkan terkumpul, peneliti melakukan teknik analisi data dengan menggunakan *multiple linear regression* untuk menentukan prediktor dari masing-masing variabel dan menggunakan *pearson correlation coefficients* untuk menentukan hubungan dari *organizational commitmen* dan *work effectiveness*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational commitment* tidak menunjukkan hubungan secara langsung dengan *work effectiveness* dan penelitian ini menyarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan banyak populasi dari berbagai tempat industri.

Setelah melakukan *literature review* terhadap kelima jurnal yang dijadikan referensi, penelitian terakhir yang dibuat oleh yang dibuat oleh London, B Wills pada tahun 2003 dengan judul *The Relationship Between Organizational Commitment and Work Effectiveness* serupa dengan judul penelitian yang dibuat, yaitu untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasional dengan efektivitas kerja. Oleh karena itu penelitian kelima digunakan sebagai acuan yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 2.1 Perbandingan penelitian

Pengarang/ tahun	Yong-Sook Eo, Yong-Hae Kim, dan Nae-Young Lee (2009)	Bridget Agatha Howley (2002)	William E. Knight, Michael E. Moore dan Corby A. Coperthwaite (1997)	Michael A Champion dan Gina J Medsker (1993)	London, B Wills (2013)	Rahardianto, Bayu (2015)
Judul	<i>Path Analysis of Empowerment and Work Effectiveness Among Staff Nurses</i>	<i>Perception of Work Effectiveness and Job Empowerment in Staff Nurses Working in Irish Health Care Institutions</i>	<i>Knowledge, Skill, and Perceptions of Effectiveness</i>	<i>Relation Between Work Group Characteristics and Effectiveness: Implication for Designing Effective Work Groups</i>	<i>The Relationship Between Organizational Commitment and Work Effectiveness</i>	Hubungan Komitmen Organisasional dengan Efektivitas Kerja
Tujuan penelitian	Untuk mengetes <i>predictive model</i> yang memprediksi dan menjelaskan efektivitas kerja diantara perawat	Untuk mengetahui persepsi staf perawat di <i>Irish Health Care Institutions</i> mengenai Efektivitas kerja dan <i>Job Empowerment</i>	Untuk mengkaji keberadaan dan contoh dari penelitian mengenai <i>knowledge, skill</i> dan bagaimana hubungan dengan persepsi dan efektivitas	Untuk mengetahui hubungan antara variabel <i>Work Group Characteristics</i> dengan efektivitas dan kemudian dibuat untuk mendesain kelompok kerja yang efektif	Untuk mengetahui hubungan antara <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Work Effectiveness</i>	Untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasional dengan efektivitas kerja
Variabel	<i>Empowerment</i> dan <i>Work Effectiveness</i>	Efektivitas kerja dan <i>Job Empowerment</i>	<i>Effectiveness</i>	<i>Work Group Characteristics</i> dan <i>effectiveness</i>	<i>Organizational Commitment and Work Effectiveness</i>	Komitmen Organisasional dan Efektivitas Kerja

Populasi atau sampel	340 perawat dari dua rumah sakit berbeda di Korea Selatan (RS. Ulsan dan RS, Yangsan)	116 staf perawat di <i>Irish Health Care Institutions</i>	601 anggota AIR Executive Office	391 karyawan dari berbagai level pekerjaan	50 PSR yang tersebar di 11 Industri farmasi di Amerika Serikat	125 karyawan tetap PT PLN (Persero) Pusdiklat, Jakarta
Pendekatan	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif
Jenis penelitian	Eksplanatif	Eksplanatif	Deskriptif	Eksplanatif	Eksplanatif	Eksplanatif
Teknik pengumpulan data	Menggunakan <i>self administrated questionnaires</i>	Dengan menggunakan Survey	Menggunakan <i>mailed survey</i>	Dengan menggunakan survey	Dengan menggunakan online kuisiner	Dengan menggunakan kuisiner dan wawancara
Teknik analisa	Dengan mengolah data yang berasal dari kuisiner menggunakan <i>Structural equation modeling</i>	Dengan mean dari hasil kuisiner yang diberikan dan <i>pearson product moment correlation</i> untuk mengetahui hubungan diantara dimensi dua variabel tersebut	Dengan mengolah data yang berasal dari kuisiner menggunakan <i>multiple regression</i>	Dengan mengolah data dari kuisiner yang diberikan kepada responden dan mengolahnya dengan menggunakan <i>unit weighted average regresion</i>	Dengan menggunakan <i>multiple linear regression</i> untuk menentukan prediktor dari masing-masing variabel dan menggunakan <i>pearson correlation coefficients</i> untuk menentukan hubungan dari <i>organizational commitmen</i> dan <i>work effectiveness</i>	Menggunakan <i>Pearson correlation</i> dan analisis data deskriptif <i>mean</i>

Hasil penelitian	Job characteristics dan keadilan kompensasi berhubungan langsung dan memiliki efek positif di <i>empowerment</i> . <i>Job characteristic, transformational leadership, empowerment</i> berhubungan langsung dan berpengaruh positif terhadap Work Effectiveness. Job characteristic memiliki pengaruh yang lebih besar dari yang lainnya.	Dari beberapa dimensi yang ada didalam work effectiveness, dimensi access to information merupakan dimensi yang paling esensial dalam job empowerment, dan dari beberapa faktor empowerment yang dikemukakan, perawat merasa bahwa mereka hanya mendapat sedikit akses pada faktor-faktor job empowerment.	Dari beberapa responden yang diteliti, mereka setuju bahwa efektivitas berhubungan dengan <i>skills</i> dan <i>knowledge</i> yang dimiliki setiap individu	Penelitian tersebut dapat mengetahui bahwa tiga kriteria efektivitas kerja, yaitu produktivitas, kepuasan karyawan dan penilaian manajer sudah diprediksi dari work group characteristics dan begitu juga sebaliknya. Job design, komposisi dan konteks kerja telah didiskusikan untuk kelompok kerja.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>organizational commitment</i> tidak menunjukkan hubungan secara langsung dengan <i>work effectiveness</i> , dan penelitian ini menyarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan banyak populasi dari berbagai tempat industri	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif mean diketahui mayoritas responden memiliki efektivitas kerja yang tinggi dan berada dalam <i>high level of commitment</i> sementara untuk uji korelasi menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan efektivitas kerja memiliki hubungan yang kuat
-------------------------	---	--	--	--	---	--

Sumber: Hasil Olahan peneliti dari berbagai sumber (2015)

2.2. Kerangka Teori

2.2.1 Komitmen organisasional

Banyak ahli yang mengungkapkan pengertian dari komitmen organisasional, Menurut L. Mathis-John H. Jackson (2006), komitmen organisasional merupakan tingkatan keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi dan tinggal bersama dalam organisasi tersebut. Sementara menurut Glaser (2009) komitmen organisasioanl merupakan sifat yang dasar dan dimiliki setiap karyawan mengenai hubungannya terhadap organisasi tempatnya bekerja. Dua faktor umum yang mempengaruhi besarnya keterikatan. Menurut Robbins dan Judge (2007), komitmen organisasional didefinisikan sebagai keadaan seorang karyawan dalam memihak organisasi yang ia tempati dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut, hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Steers (1977) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berkaitan dengan intensi atau keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional penting dimiliki setiap karyawan karena organisasi yang memiliki karyawan berkomitmen akan menciptakan kinerja tinggi yang berkelanjutan bagi organisasi tersebut. Karyawan yang berkomitmen mampu menghindari kejenuhan pekerjaan dan tetap memiliki semangat (Spreitzer & Porath dalam Will 2013). Dengan memiliki semangat itulah seorang karyawan dapat merasa terlibat dalam organisasi dan berperan aktif dalam kemajuan organisasi (Menurut Hellriegel & Slocum,2009).

Setiap komitmen yang dimiliki seorang karyawan akan berbeda-beda, hal tersebut dikarenakan beberapa faktor seperti karakteristik karyawan dan kepuasan kerja yang dimilikinya. Mowday, Porter dan Steers (1982) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional merupakan kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Hal tersebut dapat menunjukkan komitmen organisasional bukan hanya diartikan sebagai loyalitas pasif dari individu yang berada di dalam organisasi. melainkan juga melibatkan hubungan aktif dari setiap anggota organisasi dalam memberikan kontribusi yang menunjang tujuan organisasinya bekerja (Mowday, Porter dan Steers, 1982). Dalam pengelolaan organisasi, komitmen karyawan memiliki pengaruh yang

penting. Setiap karyawan memiliki sikap yang berbeda antara satu dan lainnya, hal tersebut didasarkan pada komitmen organisasional yang dimilikinya. Tentu saja karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan bekerja dengan keras dan menghasilkan usaha yang maksimal dibandingkan dengan yang tidak (Mowday, Porter, dan Steers, 1982).

Komitmen ini merupakan sikap yang ada dalam diri individu (afektif) dan berkaitan tentang nilai-nilai yang sesuai dengan tujuan organisasi. Apabila hubungan antara nilai individu dan tujuan organisasi, makin tinggi pula karyawan yang berada di organisasi tersebut. Mowday, Porter, dan Steers, (1982) mengatakan bahwa dalam menelaah lebih lanjut mengenai pengertian komitmen organisasional, terdapat dua pendekatan yaitu pendekatan *attitudinal commitment* dan *behavioral commitment*.

a. Pendekatan *attitudinal commitment*

Merupakan jenis pendekatan yang memahami komitmen organisasional lebih berfokus pada proses dimana seorang individu berpikir tentang hubungannya dengan organisasi. Apakah hubungan diantara keduanya terdapat keselarasan dengan nilai dan tujuan organisasi atau tidak. Seseorang yang memiliki komitmen organisasional tinggi akan memiliki keinginan untuk mempertahankan dirinya didalam organisasi. Dalam pendekatan ini, Mowday, Porter, dan Steers (1982) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional memiliki ciri-ciri:

1. keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi
2. kesiapan untuk bekerja keras atas nama organisasi perusahaan
3. keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

b. Pendekatan *Behavioral Commitment*

Pendekatan ini melihat pada suatu proses dimana seorang individu yang ada di organisasi merasa terikat dan bagaimana individu tersebut dapat menanganinya. Contohnya, seorang karyawan yang berada di organisasi akan memandang organisasinya secara positif. Oleh karena itu,

mereka cenderung akan menghindari bentuk perselisihan antara individu di organisasi tersebut (Mowday, Porter, dan Steers, 1982)

2.2.1.1 Faktor Penyebab Komitmen organisasional

Untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan komitmen organisasional pada setiap individu, Steers (1982), mengemukakan tiga faktor yaitu:

a. Karakteristik personal

Karakteristik personal merupakan karakteristik yang dimiliki setiap individu yang akan mempengaruhi komitmen organisasionalnya. Karakteristik tersebut terdiri dari usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, suku dan bangsa, juga kepribadian seseorang (Mathieu & Zajac dalam Mowday dkk, 1982).

b. Karakteristik individu yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan

Karakteristik individu yang berhubungan dengan pekerjaan dan jabatan ini mencakup tantangan yang diterima dalam menerima pekerjaan, konflik peran antar karyawan yang ada di organisasi tersebut, serta pembagian peran dalam organisasi yang ambigu. Dari beberapa penelitian sebelumnya, faktor penyebab yang paling positif dengan komitmen organisasional adalah tantangan pekerjaan. Mathieu dan Zajac dalam Mowday (1982) menemukan hasil bahwa tantangan mengenai tugas serta keterampilan yang bervariasi memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasional setiap individu.

c. Pengalaman kerja

Faktor terakhir yang mempengaruhi komitmen organisasional seorang individu adalah pengalaman kerja. Dalam hal ini pengalaman kerja termasuk diantaranya keterandalan organisasi, perasaan dipentingkan, realisasi harapan individu, sikap dari rekan kerja, persepsi gaji yang diterima, serta norma kelompok kerja (Steers dalam Mowday 1982)

2.2.1.2 Tingkatan Komitmen organisasional

Randall (1987) mengatakan bahwa terdapat tingkatan komitmen organisasional yang memiliki konsekuensi positif dan negatif bagi individu maupun organisasi, tingkatan tersebut yaitu:

a. *Low Level of Commitment*

- Konsekuensi bagi individu

Dalam level ini, komitmen yang rendah yang dimiliki seorang individu, dapat memiliki konsekuensi yang positif maupun yang negatif. Konsekuensi positif dari komitmen yang rendah secara tidak langsung dapat mempengaruhi sumber kreativitas dan inovasi setiap individu (Randall, 1987). Selain itu komitmen organisasional yang rendah juga dapat meningkatkan kesehatan mental individu yang meninggalkan perusahaan karena dia merasa terbebani dengan pekerjaannya (Mowday dalam Randall, 1987). Selain itu, komitmen yang rendah memiliki konsekuensi yang negatif juga, yaitu individu tersebut memiliki karir yang terhambat karena ketidakselarasan dengan tujuan perusahaan. Kanter dalam Randall (1987) mengatakan bahwa seorang manajer tentu saja memilih orang yang dapat dipercaya dan tidak termasuk bagi individu yang masih berpikiran secara pribadi. Dengan demikian, promosi untuk jabatan yang tinggi tidak dapat diberikan kepada individu tersebut (Hacker dalam Randall, 1987).

- Konsekuensi bagi perusahaan

Selain memiliki konsekuensi bagi individu, komitmen organisasional yang lemah yang berasal dari individu dapat mempengaruhi organisasi baik secara positif maupun negatif. Tingkat *turnover* yang tinggi yang berasal dari komitmen rendah setiap individu. Hal tersebut membuat organisasi dapat mengeluarkan individu yang memiliki komitmen rendah yang dapat merugikan perusahaan tentu saja itu merupakan konsekuensi positif bagi organisasi di perusahaan tersebut. Tetapi, dengan rendahnya komitmen yang dimiliki setiap individunya, dapat menyebabkan kurangnya

keinginan setiap individu untuk bertahan di perusahaan, dan juga menghambat pekerjaan karena individu merasa terbebani sehingga pekerjaan yang dilakukannya menjadi tidak efektif. Dan tentu saja berdampak buruk bagi performa perusahaan tersebut dalam menjalankan proses bisnisnya (Randall, 1987)

b. Moderate Level of Commitment

- Konsekuensi bagi individu

Merupakan level dimana setiap individu memiliki loyaltas terhadap perusahaan tetapi masih dengan nilai-nilai pribadi yang dianutnya (Randall, 1987). Dalam level ini individu menerima nilai-nilai yang ada di organisasi dan mempertahankan integritas yang ada di dalam dirinya. Hal tersebut merupakan konsekuensi positif bagi setiap individu. Selain itu, komitmen moderat yang ada disetiap individu dapat membuat individu bekerja secara setengah-setengah dan optimal, yang tentu saja akan berdampak pada kinerja individu dan membuat dia tidak dapat menaiki jabatan.

- Konsekuensi bagi perusahaan

Dalam level ini, kemauan individu dalam menerima nilai-nilai perusahaan dan menjalankan tugasnya, dapat membuat individu tersebut bertahan didalam perusahaan. Hal tersebut karena ia tidak terbebani dan tetap menginginkan menjadi bagian dari perusahaan. Tentu saja hal itu merupakan hal positif yang ada di perusahaan. Tetapi, individu yang tidak memiliki komitmen secara penuh akan membuat perusahaan merasa terbatas dalam meningkatkan performanya.

c. High Level of Commitment

- Konsekuensi bagi individu

Dalam level ini, individu sudah memiliki komitmen tinggi didalam perusahaan, dimana ia akan bekerja keras untuk ikut serta dalam memajukan performa dari perusahaan. Individu dalam level ini merasa bahwa perusahaan tempatnya bekerja sudah merupakan bagian dari hidupnya, sehingga ia akan mempertahankan keberadaannya dengan

sungguh-sungguh (Randall, 1987). Hal tersebut merupakan hal positif yang terjadi di setiap individu yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Sementara, dengan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, seringkali individu tersebut mengalami stress kerja dan tidak harmonis dalam keluarga. Itu terjadi karena individu itu sudah secara dalam terintegritas dengan perusahaan tempatnya bekerja (Durkheim dalam Randall 1987). Pemaparan tersebut merupakan konsekuensi negatif yang terjadi dari komitmen organisasional tinggi yang dimiliki individu.

- **Konsekuensi bagi perusahaan**

Dengan memiliki karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi, dapat menguntungkan perusahaan secara langsung. Hal tersebut karena, kondisi tenaga kerja dalam perusahaan tersebut stabil sehingga performa dari perusahaan tersebut dapat meningkat (Randall, 1987). Tetapi, dengan memiliki komitmen organisasional yang tinggi pada setiap karyawannya, perusahaan tersebut mengurangi fleksibilitas perusahaan tersebut. Komitmen tinggi yang dimiliki setiap individu dapat membuat individu tersebut tidak dapat memikirkan alternatif lain dalam melakukan suatu tindakan (Coser dalam Randall 1987). Dan lebih buruknya lagi akan membuat individu tersebut membuat tindak kejahatan atas nama perusahaan tempat ia bekerja. Hal tersebut merupakan konsekuensi negatif dari komitmen organisasional yang berada di level tinggi.

2.2.2 Efektivitas kerja

2.2.2.1 Pengertian Efektivitas kerja

Menurut Steers (1994) efektivitas kerja merupakan indikator keberhasilan seseorang dalam melakukan tugasnya dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas dan efisiensi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kinerja merupakan sebuah hasil yang telah dikerjakan oleh seorang karyawan yang sebelumnya diberikan pertanggung jawaban, hasil kerja tersebut dilihat dari hasil kualitas dan kuantitas setiap karyawan (Mangkunegara, 2001). Sementara menurut Zainun, 2001) setiap organisasi

memiliki empat faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi tersebut, yaitu:

- Efikasi (Daya pengaruh)
- Efisiensi (Daya Guna)
- Efektivitas (Hasil Guna)
- Produktivitas (Daya Hasil)

Keefektifan kerja dapat juga dipandang sebagai perluasan dari fungsi sumber daya manusia yang ada di setiap organisasi, dalam menerapkan ide-ide dan perencanaan kedepannya. Apabila perencanaan tersebut dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah diperkirakan sebelumnya, maka kegiatan bisnis di perusahaan tersebut dapat berjalan dengan lancar dan dapat tercapai dengan baik. Menurut Nawawi (1999), keefektifan kerja dapat didefinisikan sebagai kegiatan pengukuran dalam usaha pengambilan keputusan untuk menilai apakah pekerjaan yang dilakukan seseorang telah sesuai dengan apa yang telah diberitahu sebelumnya. efektivitas kerja juga merupakan salah satu kegiatan dalam mengidentifikasi pelaksanaan setiap pekerjaan yang dilakukan individu secara sistematis mengenai tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas kerja

Menurut Gibson, Ivanevich, Donnelly (1985), dalam melihat faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja seseorang, dapat diidentifikasi menjadi tiga, yaitu keefektifan individu, kelompok dan organisasi itu sendiri. Dan ketiganya memiliki keterkaitan satu sama lainnya.

a. Keefektifan individu

Merupakan keefektifan yang dilihat dari segi individu dimana pelaksanaan tugas yang diberikan akan dilihat secara bertahap, untuk menentukan apakah pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawab individu tersebut. Tugas tersebut berkaitan pula dengan tugas kelompok yang ada didalam perusahaan itu sendiri. Keefektifan individu dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti:

- Kemampuan

- Keahlian
- Pengetahuan
- Sikap
- Motivasi
- Stress

Beberapa sebab tersebut berada didalam individu itu sendiri yang merupakan fokus dari keefektifan kerja itu.

b. Keefektifan kelompok

Merupakan keefektifan kerja yang dilihat dari perspektif kelompok. Setiap individu yang ada didalam kelompok tersebut dapat mempengaruhi keefektifan kerja dari kelompok tersebut. terdapat beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi keefektifan kerja kelompok, yaitu:

- Kepaduan
- Kepemimpinan
- Struktur
- Status
- Peranan
- Norma-norma

c. Keefektifan organisasi

Merupakan keefektifan kerja yang dipengaruhi oleh keefektifan kerja sebelumnya, yaitu individu dan kelompok. Dalam menentukan apakah organisasi tersebut telah efektif atau tidak dapat dilihat dari kondisi-kondisi yang ada didalam organisasi tersebut dalam menunjang efektivitas kerja seorang individu. apabila seorang individu secara efektif melaksanakan tugasnya, maka efektivitas kerja kelompok akan baik dan berimplikasi juga oleh keefektifan kerja organisasi itu sendiri. Terdapat beberapa penyebab yang mempengaruhi efektivitas organisasi, yaitu:

- Lingkungan
- Teknologi
- Pilihan strategis
- Struktur

- Proses
- Kebudayaan

2.2.2.3 Kondisi-Kondisi yang Mendukung Efektivitas kerja

Terdapat beberapa kondisi-kondisi kerja yang mendukung efektivitas kerja seorang karyawan. Kondisi-kondisi tersebut telah dikemukakan oleh Kanter dalam Howley (2002) yaitu *Access to Opportunity*, *Access to Information*, *Access to Support*, dan *Access to Resources*. Dalam teori ini, Kanter menjelaskan bahwa efektivitas seorang karyawan dapat dilihat dari keempat kondisi yang mendukung efektivitas kerja tersebut.

a. *Access to Opportunity*

Access to Opportunity merupakan akses yang dimiliki seorang karyawan dalam berbagai kesempatan yang ada didalam perusahaan tersebut. Kanter dalam Howley (2002) menyebutkan bahwa kesempatan-kesempatan yang dapat dimiliki karyawan dapat berasal dari kesempatan dalam menaiki jabatan, menambah keahlian, mendapatkan program pelatihan, dan meningkatkan kinerja dengan menambah pekerjaan yang menantang. Agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik, setiap karyawan harus memahami dan meningkatkan pengetahuannya di bidang yang sedang dikerjakannya. Untuk meningkatkan pengetahuannya tersebut, setiap karyawan harus memiliki keterampilan dan sumber daya yang ada di setiap perusahaan agar produktivitas tercapai sehingga berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Coudron, 1995).

Oleh karena itu, dengan memberikan *Access to Opportunity* atau akses untuk memperoleh kesempatan, setiap perusahaan dapat mengembangkan kompetensi yang dimiliki setiap karyawannya, seperti kesempatan untuk memperoleh pelatihan, menambah pengetahuan dan mendapatkan pekerjaan yang menantang merupakan hal penting dan mempengaruhi efektivitas kerja setiap karyawan itu sendiri (Blanchard, Carlos, dan Randolph 1996)

b. *Access to Information*

Dalam menciptakan efektivitas kerja, hal utama yang harus diperhatikan adalah kemudahan akses dalam informasi. Informasi sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan agar karyawan mengetahui secara efektif mengenai perencanaan yang dibuat oleh perusahaan itu (Byham dalam Howley 2002). Setiap karyawan tidak akan bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya apabila ia tidak mengetahui informasi yang memadai tentang konsekuensi dari setiap pekerjaan yang dilakukannya (Kanter, 1989). Akses mengenai informasi tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan saja, melainkan akses informasi mengenai tujuan perusahaan, keadaan bisnis perusahaan, dan misi organisasi serta kinerja unit-unit di organisasi tersebut, hal tersebut akan berkaitan dengan efektivitas kerja seseorang (Spreitzer dalam Howley 2002).

Oleh karena itu, akses terhadap informasi merupakan salah satu kondisi yang mendukung efektivitas kerja setiap karyawan. Akses terhadap informasi tersebut tidak hanya berasal dari pekerjaan mereka tetapi harus disesuaikan dengan tujuan bisnis perusahaan tersebut agar menjadi satu kesatuan (Ettorre dalam Howley 2002). setiap orang yang berada di setiap perusahaan harus mendapat akses yang banyak mengenai informasi di perusahaan tersebut, dan perusahaan tersebut harus bertanggung jawab atas ketersediaannya (Kanter, 1989).

c. *Access to Support*

Dalam mendukung efektivitas kerja setiap karyawan, *Access to Support* yang merupakan lingkungan yang mendukung, termasuk hal penting yang harus diperhatikan didalam perusahaan (Blanchard & Bowles dalam Howley 2002). Dukungan tersebut merupakan hal-hal rinci yang dapat meningkatkan kinerja setiap individu, dan dapat berupa saran atau kritik mengenai pekerjaan yang dilakukan. *Access to Support* juga dapat berupa pengakuan terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan seorang karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menghargai setiap pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan . Selain itu, *Access to Support* juga dapat diartikan dukungan karyawan dalam mendapatkan sumber

daya yang dibutuhkannya untuk melakukan pekerjaannya, dan juga penjelasan mengenai karakteristik pekerjaan yang diberikan kepada karyawan (Kanter, 1993). Jika dukungan-dukungan tersebut telah diterima baik oleh setiap karyawan, maka hal tersebut akan mempengaruhi efektivitas kerja dari karyawan tersebut.

d. Access to Resources

Akses terhadap sumber daya yang ada di setiap perusahaan merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Hal tersebut dikarenakan kemudahan seorang karyawan dalam mengakses segala sumber daya yang ada di perusahaan merupakan faktor yang penting dan dapat meningkatkan efektivitas kerja dari karyawan tersebut (Kanter dalam Howley 2002). Sumber daya yang dimaksud dapat berupa kemudahan dalam mendapatkan barang-barang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas yang diberikan, (Ward dalam Howley 2002). Ketika seorang karyawan telah mendapatkan sumber daya yang mendukung pekerjaan yang diberikannya, maka akan mempengaruhi efektivitas kerja dari karyawan tersebut. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memberikan kepercayaan kepada setiap pegawai yang akan berimplikasi terhadap kinerja dari pegawai tersebut, yaitu dengan cara memberikan akses terhadap sumber daya yang dimiliki perusahaan. Hal tersebut akan meningkatkan kinerja dan kompetensi yang dimiliki setiap karyawan dan berpengaruh terhadap terciptanya kondisi baik yang mendukung efektivitas kerja.

2.2.3 Hubungan Komitmen Organisasional dengan Efektivitas Kerja

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wills (2002) membahas tentang hubungan antara komitmen organisasional dengan efektivitas kerja. Kedua variabel tersebut dianggap penting bagi keberlangsungan bisnis perusahaan. Efektivitas kerja itu sendiri merupakan tingkat keberhasilan seorang individu dalam usahanya sendiri untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya (Steers, 1994). Sementara komitmen organisasional merupakan kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatannya dalam organisasi tertentu (Mowday, Porter dan Steers, 1982). Oleh karena itu, komitmen

organisasional yang ada di sebuah perusahaan harus diikuti dengan efektivitas kerja dari setiap karyawan. Apabila komitmen organisasional yang ada tinggi maka akan berhubungan langsung pada peningkatan efektivitas kerja karyawan tersebut.

2.3 Model Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang terdiri dari dua variabel yaitu komitmen organisasional dan efektivitas kerja. Penelitian ini merupakan penelitian dengan arah simetris untuk mengetahui hubungan dari kedua variabel tersebut, dan juga untuk mengetahui apakah komitmen organisasional secara signifikan memiliki hubungan dengan efektivitas kerja, dan efektivitas kerja secara signifikan memiliki hubungan dengan komitmen organisasional.



2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dibuat oleh London, B Wills pada tahun 2003 dengan judul *The Relationship Between Organizational Commitment and Work Effectiveness*, dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₀** : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dengan efektivitas kerja
- H₁** : Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dengan efektivitas kerja

2.5 Operasionalisasi Konsep

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Howley, variabel efektivitas kerja diukur menggunakan CWEQ (*Conditions of Work Effectiveness Questionnaire*) oleh Kanter (1989). penelitian itu menyebutkan bahwa efektivitas kerja dapat dilihat dari kondisi-kondisi yang mendukung efektivitas kerja.

Sementara untuk variabel Komitmen organisasional, penelitian yang dilakukan oleh Wills (2013) menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) untuk mengukur mengenai Komitmen organisasional. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan digunakan teori tersebut dan akan dijabarkan dengan konsep-konsep, variabel, dimensi, kategori dan indikator yang disusun secara sistematis.

Tabel 2.2
Operasionalisasi Konsep

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Efektivitas kerja (Kanter dalam Howley 2002)	Efektivitas kerja	<i>Access to Opportunity,</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Mendapatkan pekerjaan yang menantang. b. Kesempatan untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru ditempat kerja. c. Kesempatan mengikuti program pelatihan untuk mempelajari hal baru. d. Kesempatan untuk mempelajari proses bisnis perusahaan. e. Mendapatkan pekerjaan yang menggunakan seluruh kemampuan dan pengetahuan saya. f. Kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. 	Interval
		<i>Access to Information</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengetahui kondisi perusahaan saat ini. b. Mengetahui nilai-nilai yang ada di perusahaan c. Mengetahui tujuan perusahaan. 	Interval

			<p>d. Mengetahui hubungan antara pekerjaan unit dengan perusahaan.</p> <p>e. Mengetahui rencana kerja unit saya selama satu tahun.</p> <p>f. Mengetahui pekerjaan yang dilakukan rekan kerja yang berada di posisi sama dengan saya.</p> <p>g. Mengetahui penetapan gaji untuk pegawai yang berada pada posisi saya.</p> <p>h. Mengetahui pandangan dari unit kerja lain terhadap unit kerja saya.</p>	
		<i>Access to Support</i>	<p>a. Mendapatkan Informasi spesifik tentang hal-hal yang saya lakukan dengan baik</p> <p>b. Mendapatkan saran yang spesifik tentang hal-hal yang bisa ditingkatkan</p> <p>c. Mendapatkan saran yang membantu saya dalam penyelesaian masalah</p> <p>d. Mendapatkan informasi mengenai pekerjaan lain yang tersedia di perusahaan</p> <p>e. Berdiskusi untuk pelatihan dan pendidikan yang lebih lanjut</p> <p>f. Mendapat bantuan ketika mengalami pekerjaan yang berat</p> <p>g. Mendapatkan kesempatan untuk dapat bertanya kepada orang yang mengerti pekerjaan saya</p>	Interval

			<p>h. Mendapat bantuan dalam mendapatkan bahan dan perlengkapan yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan</p> <p>i. Mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik</p>	
		<i>Access to Resources</i>	<p>a. Memiliki segala sesuatu dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>b. Memiliki waktu untuk menyelesaikan pekerjaan</p> <p>c. Mendapatkan bantuan sementara dari rekan kerja bila diperlukan</p> <p>d. Dapat mempengaruhi keputusan dalam mendapatkan sumber daya manusia (permanen) untuk unit kerja saya</p> <p>e. Dapat mempengaruhi keputusan dalam pengadaan peralatan kerja untuk unit kerja saya</p> <p>f. Dapat mempengaruhi keputusan dalam pengadaan perlengkapan kerja untuk unit kerja saya</p>	Interval
<p>Komitmen organisasional</p> <p>(Mowday, Porter, dan Steers dalam Wills, London B. 2003)</p>	Komitmen organisasional		<p>a. Kesiediaan untuk memberikan usaha yang melebihi ekspektasi</p> <p>b. Mengemukakan hal-hal baik mengenai organisasi kepada pihak luar</p> <p>c. Memiliki loyalitas terhadap perusahaan</p>	Interval

			<p>d. Kesediaan dalam menerima tugas apapun yang diberikan demi kesuksesan organisasi</p> <p>e. Keselarasan antara nilai individu dengan nilai organisasi</p> <p>f. Kebanggaan sebagai bagian dari organisasi</p> <p>g. Kesediaan untuk tetap bekerja pada organisasi</p> <p>h. Pengakuan terhadap pengaruh organisasi dalam prestasi kerja</p> <p>i. Keyakinan untuk tidak meninggalkan perusahaan dalam keadaan apapun</p> <p>j. Kebanggaan telah memilih organisasi</p> <p>k. Kesadaran bahwa banyak hal yang diperoleh dari organisasi perusahaan</p> <p>l. Mendukung dalam semua kebijakan organisasi</p> <p>m. Kepedulian terhadap nasib yang dialami organisasi</p> <p>n. Pengakuan bahwa organisasi ini adalah organisasi terbaik</p> <p>o. Pengakuan bahwa memilih organisasi ini bukanlah hal yang salah</p>	
--	--	--	--	--

Sumber: Hasil Olahan peneliti dari berbagai sumber (2015)

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang didasarkan atas variabel-variabel dan hipotesis-hipotesis yang jelas (Cooper & Schindler, 2001). Penelitian kuantitatif juga merupakan penelitian yang melakukan analisis data secara eksplisit menggunakan beberapa teknik analisis data. Neuman (2007) mengungkapkan bahwa penelitian yang menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif memerlukan sebuah pemahaman secara teoritis mengenai konsep yang digunakan dalam penelitian, lalu kemudian dikembangkan melalui olah data. Variabel pada penelitian ini yaitu mengenai efektivitas kerja dan Komitmen organisasional menggunakan teori yang ada dalam penelitian sebelumnya, yaitu teori mengenai efektivitas kerja (Kanter 1989) dan komitmen organisasional (Mowday, Porter, dan Steers, 1977).

3.2 Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti membagi jenis penelitian kedalam empat aspek, yaitu berdasarkan tujuan penelitian, berdasarkan manfaat, berdasarkan dimensi waktu, dan berdasarkan metode.

3.2.1 Jenis Penelitian Berdasarkan Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, jenis penelitian yang dibuat oleh peneliti merupakan penelitian eksplanatif. Penelitian eksplanatif merupakan penelitian untuk melihat hubungan yang terjadi diantara dua variabel (Neuman, 2007). Dimana kedua variabel tersebut adalah komitmen organisasional dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian eksplanatif yang akan dilakukan di PT. PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta.

3.2.2 Jenis Penelitian Berdasarkan Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian murni (*pure research*). Menurut Sekaran (2003) Penelitian murni merupakan penelitian yang memberikan penjelasan sebagai dasar untuk pengetahuan dengan memahami masalah yang ada di suatu organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan komitmen organisasional dengan efektivitas kerja pada karyawan tetap di PT. PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta, serta dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.2.3 Jenis Penelitian Berdasarkan Dimensi Waktu Penelitian

Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian *Cross-Sectional*. Penelitian *Cross-Sectional* merupakan jenis penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu saja (Cooper & Schindlr, 2001). Penelitian ini dilakukan hanya satu waktu yaitu bulan Februari-Juni 2015 untuk mengetahui hubungan komitmen organisasional dengan efektivitas kerja pada karyawan tetap di PT. PLN (Persero) Pusdiklat, Jakarta.

3.3 Populasi dan Sampel

Sebelum mengumpulkan data melalui kuisisioner, ditetapkan terlebih dahulu populasi dan sampel yang akan diteliti. Menurut Sekaran (2003), populasi adalah sekelompok orang yang menjadi objek penelitian. Di dalam melakukan penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Pusdiklat, Jakarta yang berjumlah 125 karyawan (berdasarkan data yang diperoleh dari PT. PLN Pusdiklat Jakarta) yang merupakan karyawan tetap manajerial dan non-manajerial.

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan PT. PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta

No	Unit / Bidang	Jumlah Karyawan
1	Unit Sertifikasi	12
2	Unit Assement Center	18
3	Bidang Perencanaan dan Teknologi Informasi	11
4	Bidang Pembelajaran Teknik	17

No	Unit / Bidang	Jumlah Karyawan
5	Bidang Pembelajaran Non Teknik	13
6	Bidang Pengembangan, Inovasi, dan Kemitraan	12
7	Bidang Keuangan, SDM, dan Administrasi	40
8	Perencana Pengadaan	1
9	Pelaksana Pengadaan	1
	Total	125

Sumber: Diolah oleh peneliti berdasarkan data PT. PLN (Persero) Pusdiklat, Jakarta

Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang diharapkan dapat menggambarkan kejadian dari situasi yang ada (Sekaran, 2003). Dalam teknik penarikan sampel digunakan *total sampling*. Dimana 30 karyawan dijadikan sampel *pretest* dan 95 karyawan sebagai sampel dalam pengolahan data selanjutnya.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data penelitian, digunakan dua teknik pengumpulan data untuk memperolehnya, yaitu studi literatur untuk mengumpulkan jenis data sekunder dan studi lapangan dalam mengumpulkan data primer.

3.4.1 Studi literatur

Studi ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan mempelajari data tersebut. jenis data yang dikumpulkan berasal dari data sekunder. Data sekunder merupakan data yang tidak langsung didapatkan saat meneliti lapangan. Data sekunder didapatkan melalui studi literatur yang berasal dari berbagai macam literatur yang berkaitan dengan tema penelitian yang sedang dibuat (Sekaran, 2003) . Data tersebut yaitu data mengenai jumlah karyawan, unit dan bidang di organisasi serta artikel online di internet yang membantu dalam penyusunan penelitian ini.

3.4.2 Studi lapangan

Penelitian ini menggunakan studi lapangan untuk mengumpulkan data. Jenis data yang dikumpulkan merupakan data primer. Data primer merupakan data yang dapat diperoleh langsung dari sumber data. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi secara akurat dan spesifik yang melibatkan juga pengelolaan data (Neuman, 2007). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari teknik *survey*. *Survey* dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dan wawancara dengan salah satu *staff* dari PT. PLN. Kuisisioner digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai tema penelitian yang diambil dan diberikan kepada sejumlah sampel yang ditentukan. Sementara wawancara digunakan untuk melengkapi beberapa data dan informasi perusahaan yang dibutuhkan guna menunjang penelitian ini.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian, dapat digunakan untuk menginterpretasikan hasil pengumpulan data mentah yang telah diambil. Data yang diambil merupakan data yang berasal dari kuisisioner yang disebarkan kepada sampel yang akan diteliti. Selanjutnya, untuk mengukur data yang telah diterima, digunakan skala untuk mengukur jawaban-jawaban responden. Jenis skala yang digunakan adalah skala likert interval. Menurut Cooper dan Schindler (2011), skala likert merupakan skala yang digunakan dalam pengukuran dan terdiri dari beberapa pernyataan yang memperlihatkan interpretasi seorang individu terhadap suatu hal. Untuk data yang digunakan oleh peneliti merupakan jenis interval. Dimana pernyataan disusun secara sistematis kedalam lima pilihan jawaban dan diberikan bobot untuk setiap pernyataan. Kelima penilaian tersebut dari yang memiliki bobot kecil sampai yang memiliki bobot terendah yaitu:

Tabel 3.2 Tabel Skala Likert

Jawaban Responden	Bobot Penelitian
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Ragu-ragu	3

Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber: Cooper dan Schindler (2001) diolah oleh peneliti

Software yang digunakan dalam mengolah data mentah yaitu SPSS versi 22. Setelah data diolah, selanjutnya akan dilakukan analisis data deskriptif dan *Pearson Correlation*. Analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini untuk menggambarkan karakteristik responden dari jawaban responden mengenai komitmen organisasional dan efektivitas kerja.

3.5.1 Analisis Data Deskriptif

Analisa data secara deskriptif merupakan teknik analisa data yang mengolah data yang telah terkumpul tanpa generalisasi dan rekayasa (Sekaran, 2003). Seperti yang telah dikatakan sebelumnya, analisis data deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini, digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden yaitu karyawan tetap PT. PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta mengenai kedua variabel yang dijadikan bahan penelitian, yaitu komitmen organisasional dan efektivitas kerja dengan dilihat mean dari jawaban responden. Untuk memudahkan analisis karakteristik responden, rentang usia dan masa kerja responden dibagi menjadi tiga golongan dengan terlebih dahulu menentukan batas kelas tengah, yang dihitung melalui rumus:

$$\text{mean} \pm \frac{1}{2} \text{ standar deviasi}$$

Analisis Efektivitas kerja

Untuk menganalisis jawaban responden atas variabel efektivitas kerja, diukur melalui kondisi-kondisi yang mendukung efektivitas kerja, menggunakan rumus. Analisa kecenderungan jawaban responden akan ditampilkan diinterpretasikan satu-persatu berdasarkan pernyataan. Setelah itu akan dibuat 5 kategori baru yang akan memudahkan peneliti dalam melakukan interpretasi data. Kategori yang dibuat menggunakan rumus sebagai berikut (Sharma, 2007):

$$\begin{aligned} \text{Width of class interval} &= \frac{\text{largest numerical value} - \text{smallest numerical value}}{\text{number of classes desired}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan dari rumus diatas, didapatkan rentang skala antar kategori sebesar 0,8. Maka, pada penelitian ini dapat dibuat interpretasi pada kategori variabel efektivitas sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kategori Variabel Efektivitas Kerja

Rentang Skor	Kategori
$1.0 < x \leq 1.8$	Sangat rendah
$1.8 < x \leq 2.6$	Rendah
$2.6 < x \leq 3.4$	Sedang
$3.4 < x \leq 4.2$	Tinggi
$4.2 < x \leq 5$	Sangat tinggi

Sumber: Diolah Peneliti (2015)

Analisis Komitmen organisasional

Untuk menganalisis jawaban responden atas variabel komitmen organisasional, digunakan rumus. Analisa kecenderungan jawaban responden akan ditampilkan diinterpretasikan satu-persatu berdasarkan pernyataan. Setelah itu akan dibuat kriteria baru dari variabel komitmen organisasional yang akan memudahkan peneliti dalam melakukan interpretasi data. Kategori yang akan dibuat pada variabel komitmen organisasional berjumlah 3 kategori yang didasarkan pada tingkatan komitmen organisasional yaitu *Low Level of Commitment*, *Moderate Level of Commitment*, dan *High Level of Commitment*. Kategori yang dibuat menggunakan rumus sebagai berikut (Sharma, 2007):

$$\begin{aligned} \text{Width of class interval} &= \frac{\text{largest numerical value} - \text{smallest numerical value}}{\text{number of classes desired}} \\ &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1,3 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan dari rumus diatas, didapatkan rentang skala antar kategori sebesar 1,3. Maka, pada penelitian ini dapat dibuat interpretasi pada kategori variabel komitmen organisasional yang didasarkan pada tingkatan komitmen organisasional, sebagai berikut:

Tabel 3.4 Kategori Variabel Komitmen organisasional

Rentang Skor	Kategori
$1 < x \leq 2.3$	<i>Low Level of Commitment</i>
$2.3 < x \leq 3.6$	<i>Moderate Level of Commitment</i>
$3.6 < x \leq 5$	<i>High Level of Commitmen</i>

Sumber: Diolah Peneliti (2015)

3.5.2 Uji Korelasi (*Pearson Correlation*)

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu komitmen organisasional dan efektivitas kerja, sehingga analisis nya merupakan analisis bivariat. Sekaran (2003) mengungkapkan bahwa Uji korelasi *Pearson* digunakan untuk melihat arah hubungan yang terjadi diantara dua variabel. Sehingga digunakan uji korelasi pearson untuk meneliti kedua variabel yaitu komitmen organisasional dan efektivitas kerja, yang keduanya menggunakan skala interval. Dalam menghitung korelasi antara kedua variabel, digunakan rumus *Pearson Correlation* berikut:

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

Sumber: Sekaran, 2003

Dimana:

r = koefisien *pearson*

N = jumlah responden

X = skor variabel X

Y = skor variabel Y

Untuk memudahkan dalam menganalisis dari hasil uji korelasi tersebut, digunakan kriteria yang dikemukakan oleh Neuman (2007) yaitu:

Tabel 3.5 Kekuatan hubungan antara dua variabel

Koefisien Korelasi	Kekuatan
<0,20	Sangat Lemah
0.201 – 0.400	Lemah
0.401 – 0.600	Cukup Lemah
0.601 – 0.800	Kuat
0.801 – 0.100	Sangat Kuat

Sumber: Neuman (2007)

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini akan menunjukkan seberapa sesuai penelitian yang dibuat dengan keadaan yang sebenarnya terjadi dan mencerminkannya (Sekaran, 2003). Uji validitas dalam penelitian ini merupakan validitas konstruk. Validitas konstruk itu sendiri merupakan jenis dari validitas dimana hasil yang diperoleh dilihat dari kesesuaian dengan teori yang dirancang sebelumnya (Sekaran, 2003). Validitas yang diukur dalam penelitian ini dilihat dari kedua variabel yaitu komitmen organisasi dan efektivitas kerja, yang dilihat dari indikator-indikator dan berada didalam variabel tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation Product Moment*, dimana validitas dilihat dengan membandingkan hasil r hitung dengan r tabel. Indikator dikatakan valid apabila r hitung memiliki nilai yang lebih tinggi dari r tabel.

Tabel 3.6
Nilai r Product Moment

N	Taraf Signifikansi	
	5%	1%
3	0.997	0.999
4	0.950	0.990
5	0.878	0.959
:	:	:
:	:	:
20	0.444	0.561
25	0.396	0.505
28	0.374	0.478
30	0.361	0.463

Sumber: Sugiyono (2009)

Pada signifikansi 5% dengan jumlah data (n) = 28 dan besarnya *degree of freedom* (df) dapat dihitung didapatkan dengan cara $n-2 = 26$, sehingga nilai r tabel sebesar 0,374 (Sugiyono, 2009).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Dalam melakukan sebuah penelitian, uji reliabilitas diperlukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari indikator yang ada, dan ditujukan dengan hasil yang sama (Sekaran, 2003). Apabila mendapatkan hasil yang berbeda, maka alat ukur tersebut tidak konsisten dan dikatakan tidak reliabel. Sekaran (2003) mengungkapkan bahwa uji reliabilitas dapat menggunakan Alpha Cronbach, yang merupakan perhitungan umum untuk reliabilitas dan didasarkan pada konsistensi internal. Alpha cronbach dirumuskan oleh Sekaran (2003) seperti:

$$r_{xx} = \alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_x^2}{S_y^2} \right)$$

Dimana: r_{xx} = Nilai koefisien Cronbach's Alpha
 k = Jumlah item pertanyaan
 S_x^2 = Varians setiap item pertanyaan
 S_y^2 = Varians skor total

Apabila nilai Alpha yang didapatkan diatas 0,6 maka indikator yang digunakan reliabel, dan apabila kurang maka tidak reliabel (Sekaran, 2003). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan Alpha cronbach dalam mengukur reliabilitas.

3.7 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian mengenai hubungan komitmen organisasional dengan efektivitas kerja, terdapat keterbatasan penelitian, yaitu dari

95 kuisisioner yang disebar, hanya 81% kuisisioner yang kembali sesuai batasan waktu yang telah ditetapkan. Hal tersebut dapat dikarenakan karyawan PT PLN (Persero) Pusdiklat yang menjadi responden dalam penelitian ini sering melakukan perjalanan dinas, sehingga kuisisioner sulit untuk diambil kembali pada waktu yang telah ditetapkan.



BAB 4

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan

PLN Pusdiklat adalah bagian dari PT PLN (Persero) yang berperan dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan mampu menjadi pilar tokoh perusahaan. PLN Pusdiklat berdiri sejak 1973, berdasarkan Kep Dir PLN No. 033.K/DIR/1973 tanggal 22 Agustus 1973 sebagai tindak lanjut Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973, dengan menetapkan struktur organisasi dan tugas-tugas pokok lembaga pendidikan dan pelatihan. Dalam perjalanannya, dibentuklah organisasi PT PLN (Persero) Jasa Pendidikan dan Pelatihan (Jasdik) yang bergabung dengan PLN Pusat Pengembangan Manajemen (PPM) sesuai dengan SK Direksi No. 018.K/010/DIR/1999 tanggal 06 Februari 1999. Selanjutnya pada tahun 2008 berdasarkan SK Direksi No. 319.K/010/DIR/2008 tanggal 24 September 2008 PT PLN (Persero) Jasdik berubah menjadi PT PLN (Persero) Pusat Pendidikan dan Pelatihan (www.pln.co.id/pusdiklat).

PLN Pusdiklat sebagai bagian dari perubahan strategis PT PLN (Persero) memiliki program-program unggulan dalam mempersiapkan SDM-nya. Program utama yang ditawarkan adalah penyelenggaraan diklat, assesment kompetensi pegawai yang hasilnya tidak sekedar meningkatkan kompetensi pegawai namun diharapkan berdampak pada peningkatan kinerja unit bisnis dan korporasi. PLN Pusdiklat memiliki cita-cita sebagai pusat pengetahuan untuk mengantisipasi dinamika tuntutan ketenagalistrikan PLN, menjadi pusat rujukan pengetahuan bidang ketenagalistrikan dan mampu secara aktif mengidentifikasi persoalan ketenagalistrikan masa depan melalui ilmu pengetahuan terkini, serta menjadi *phenomenal learning experience / unity of spirits*.

Sejak tahun 2011 PLN mulai melakukan pemetaan kompetensi terhadap seluruh pegawai melalui uji kompetensi secara *online*. Selain itu PLN menargetkan tenaga *outsourc*e yang bekerja di PLN dapat mengikuti pelatihan

dan memiliki sertifikat kompetensi yang dibutuhkan. PLN juga memprogramkan melakukan edukasi terhadap pelanggan dan masyarakat melalui media elektronik, surat kabar, dan program sosialisasi. perusahaan telah menyelenggarakan program-program dalam rangka penyesuaian kompetensi tenaga kerja dan kepedulian terhadap dunia pendidikan, diantaranya program *Co-Operative Education* yang terfokus pada peningkatan kompetensi mahasiswa dan program peningkatan kompetensi anak bangsa yang terfokus pada peningkatan kompetensi tenaga pengajar. Untuk mewujudkan kinerja terbaik dengan meningkatkan keterampilan SDM dalam ekosistem bisnis PLN, maka diimplementasikan *Corporate University*.

Corporate University didukung oleh elemen penting, yaitu PLN Pusdiklat sebagai penyelenggara, Direksi sebagai *Learning Council*, serta para KDIV dan Kepala Satuan sebagai *Learning Steering Committee*. Dukungan ketiga elemen tersebut memastikan sistem pembelajaran di PLN Pusdiklat menghasilkan lulusan yang menjawab kebutuhan perusahaan. Dengan *Corporate University*, pengelolaan pembelajaran di PLN Pusdiklat dilaksanakan oleh para profesional yang ahli dibidang pembelajaran (*learning technologist*), selain memiliki tenaga pengajar para akademisi dan praktisi dibidang ketenagalistrikan yang telah berpengalaman, *Corporate University* didukung oleh konsep *leader as teacher* yang memposisikan para pejabat PLN untuk menjadi pengajar di PLN Pusdiklat. konsep ini menjadikan kualitas pembelajar semakin unggul. Dalam memantapkan langkah mensukseskan *Corporate University*, PLN Pusdiklat melakukan kemitraan dengan berbagai institusi, antara lain dengan universitas dan perusahaan lain.

Salah satu kemitraan PLN dengan BUMN lain adalah kegiatan *sharing knowledge* antar *learning center*, yaitu dengan mempromosikan peningkatan kualitas pembelajaran di BUMN, berbagi dan saling belajar tentang *learning process*, menyediakan fasilitas berjejaring, mendorong adanya sinergi sesama *learning center*, dan mendorong terwujudnya *center of excellence* secara nasional. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan peran pembelajaran di dalam perusahaan secara efektif serta menjawab tuntutan

terhadap BUMN agar dapat lebih berperan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional, pendapatan negara, serta peningkatan kualitas layanan umum.

Hingga saat ini PLN Pusdiklat memiliki Kantor Induk di Jakarta dan memiliki 10 Akademi, 3 Unit *Learning Center* serta 1 Unit *Assesment Center* dan 1 unit Sertifikasi yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, unit tersebut adalah : Udiklat Bogor (*Project Academy*), Udiklat Jakarta (*Leadership Academy & Corporate Culture Academy*), Udiklat Semarang (*Transmission & Live Maintenance Academy*), Udiklat Pandaan (*Distribution & Commerce Academy*), Udiklat Makassar (*Renewable Energy Academy*), Udiklat Suralaya (*Primary Energi & Generation Academy*), Udiklat Palembang (*Corporate Enabler Academy*), Udiklat Tuntungan, Udiklat Padang, Udiklat Banjarbaru sebagai Unit *Learning Center*.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Menjadi Pusat Pendidikan setara kelas dunia dalam menyiapkan insan PLN yang profesional, bersemangat, berintegritas guna mendukung penciptaan nilai korporasi yang berkelanjutan.

Misi

Mengembangkan, memelihara, dan meningkatkan kualitas insani PLN melalui penyelenggaraan pembelajaran dan *assesment* untuk mewujudkan nilai tambah bagi *stakeholder*.

4.1.3 Tata Nilai Perusahaan

Corporate University (Pusdiklat PLN) dalam rangka meningkatkan mutu Diklat, *value* yang digunakan adalah: *Simple, Inspiring, Performing, phenomenal*.

Terkait dengan nilai-nilai tersebut, Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan (*Corporate University*) menetapkan komitmen yang ada di PLN (Persero) Pusdiklat sebagai berikut :

1. Memenuhi komitmen untuk meningkatkan kepuasan pelanggan.
2. Mencegah kecelakaan kerja dan mencegah penyakit akibat kerja.
3. Mencegah terjadinya pencemaran lingkungan .
4. Mematuhi peraturan perundangan yang berlaku relevan dengan proses bisnis PLN Pusdiklat.
5. Selalu melakukan perbaikan yang berkelanjutan untuk mencapai *customer excellence, supplier excellence* dan *enviroment excellence*.

4.1.4 Fungsi dan Tugas Pokok PT PLN (Persero) Pusdiklat

Dalam menjalankan tugasnya, setiap karyawan dituntut untuk mengerjakannya secara efektif dan efisien. Menurut Steers (1994) efektivitas kerja merupakan indikator keberhasilan seseorang dalam melakukan tugasnya dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya. Seorang karyawan yang memiliki efektivitas kerja yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut, apabila kinerja seluruh karyawan baik maka akan berdampak pada kesuksesan organisasi tempat karyawan itu bekerja. Tentunya untuk memiliki efektivitas kerja yang baik, seorang karyawan harus memahami mengenai tugas-tugas pokok yang diberikan, apakah sesuai dengan nilai-nilai pokok perusahaan atau tidak. PT PLN (Persero) Pusdiklat sebagai pusat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki PLN (Persero), tentu saja memiliki tugas pokok yang diberikan kepada bidang-bidang dan uni-unit yang berada dibawah PT PLN (Persero) Pusdiklat. Fungsi dan tugas pokok yang berada dibawah PT PLN (Persero) Pusdiklat Yaitu:

1. Kepala Pusdiklat Bertanggung jawab untuk memastikan tersedianya analisa risiko dan mitigasi seta proses bisnis, terlaksananya strategi pengelolaan Pusdiklat sesuai dengan misi Pusdiklat dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia secara efisien, efektif dan sinergis. Menjamin terselenggaranya pembelajaran sesuai denan

kebutuhan perusahaan, meningkatkan mutu dan pelayanan dalam pembelajaran serta memastikan terlaksananya *Good Corporate Governance* (GCG) di Pusdiklat.

2. Bidang Perencanaan dan Teknologi Informasi

Bertanggung jawab untuk memastikan perencanaan dan evaluasi pembelajaran/korporat, pengembangan dan infrastruktur teknologi informasi, dan manajemen mutu untuk mewujudkan pencapaian visi sesuai dengan Rencana Jangka Pusdiklat.

3. Bidang Pengembangan Pembelajaran Pembangkitan dan Proyek

Bertanggung jawab dalam pengembangan pembelajaran disesuaikan dengan kebijakan dan kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi SDM dan kinerja perusahaan pada bidang energi primer, pembangkitan, energi baru dan terbarukan, serta proyek.

4. Bidang Pengembangan Pembelajaran Transmisi dan Distribusi

Bertanggung jawab dalam pengembangan pembelajaran sesuai dengan kebijakan dan kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi SDM dan kinerja perusahaan pada bidang transmisi, distribusi, Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB), dan niaga.

5. Bidang Pengembangan Pembelajaran Non-Teknik

Bertanggung jawab dalam pengembangan pembelajaran sesuai dengan kebijakan dan kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi SDM dan kinerja perusahaan pada bidang kepemimpinan, budaya korporat dan penunjang korporat.

6. Bidang Pengembangan, Inovasi dan Kemitraan

Bertanggung jawab dalam pengelolaan aliansi, kerjasamam dan rantai pasokan pembelajaran, pengelolaan pembelajaran berbasis digital, penelitian dan pengembangan metode pembelajaran, pengembangan instruktur dan assesor, serta pengembangan pembelajaran prajabatan dan purnabakti sesuai dengan kebijakan dan kebutuhan perusahaan untuk memastikan *Corporate University* diterapkan secara berkelanjutan.

7. Bidang Keuangan, SDM, dan Administrasi

Bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan Pusdiklat untuk menjamin tersedianya sumberdaya manusia, kelancaran proses administrasi serta menjamin pengelolaan sumberdaya keuangan secara efektif sebagai bagian pencapaian target kinerja unit.

8. Pejabat Perencana dan Pelaksana Pengadaan

a. Pejabat Perencana Pengadaan

Pejabat Perencana Pengadaan bertanggung jawab mengelola rencana strategi perencanaan pengadaan, menangani perencanaan portofolio pengadaan, terutama yang masuk dalam kategori Strategis, *Leverage*, dan *Critical/Bottleneck*, riset pasar dengan proses penilaian kualifikasi, *Due Diligence* dan penyusunan Daftar Penyedia Terseleksi (DPT); termasuk mengelola pengadaan yang dikonsolidasikan & didesentralisasikan serta mempersiapkan dokumen pengadaan (Bid Doc/Rencana Kerja dan Syarat-syarat (RKS)).

b. Pejabat Pelaksana Pengadaan

Pejabat Pelaksana Pengadaan bertanggung jawab melaksanakan pengadaan mulai dari pengumuman, penjelasan, evaluasi, memastikan *Value for Money* dan mempersiapkan kontrak.

9. Unit Pendidikan dan Pelatihan (*Academy*)

Bertanggung jawab atas pengelolaan dan penyelenggaraan pembelajaran yang unggul, khususnya kebutuhan pembelajaran yang menjadi fokus dari *Learning Council* untuk meningkatkan kompetensi peserta pembelajaran dan meningkatkan kinerja unit/korporat setelah pembelajaran dilaksanakan.

10. Unit Pendidikan dan Pelatihan (*Learning unit*)

Bertanggung jawab atas pengelolaan dan penyelenggaraan pembelajaran yang unggul untuk meningkatkan kompetensi peseta pembelajaran dan meningkatkan kinerja unit/korporat setelah pembelajaran dilaksanakan

11. Unit Sertifikasi

Bertanggung jawab atas pengelolaan sertifikasi kompetensi pegawai di lingkungan Perseroan pengelolaan tenaga ahli sebagai tim penguji kompetensi dan bekerjasama dengan lembaga sertifikasi terkait dan menjamin sistem mutu sertifikasi untuk mengoptimalkan target kinerja yang mendukung manajemen dalam memperoleh SDM yang unggul sesuai dengan visi dan misi Perseroan.

12. Unit *Assesment Center*

Bertanggung jawab atas pengelolaan dan penyelenggaraan assesmen dan pemetaan kompetensi pegawai lingkungan Perseroan, dan tersedianya database hasil assesmen pegawai di lingkungan Perseroan untuk mendukung manajemen dalam memperoleh SDM yang unggul sesuai dengan visi dan misi Perseroan.

13. Unit Museum Listrik dan Energi Baru

Bertanggung jawab mengumpulkan, melestarikan, meneliti, mengkomunikasikan, memamerkan warisan sejarah dan benda berharga di bidang ketenagalistrikan dan energi baru terbarukan, dari aspek secara umum, sejarah ilmu dasar, pengembangan kegiatan peragaan ilmu pengetahuan dan teknologi secara interaktif serta berbagai aspek pemanfaatan energi yang ada kepada berbagai lapisan masyarakat untuk tujuan pendidikan, penelitian, dan hiburan serta mengamankan aset-aset yang terkait dengan Museum LEB.

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini dilakukan *pretest* sebelum melakukan pengumpulan data yang sebenarnya. *Pretest* dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan yang dibuat sudah dapat dipahami oleh responden atau tidak. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk dilakukan analisa. Pada tahap *pretest* ini, kuisisioner yang disebar kepada 28 responden yang merupakan karyawan tetap PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta.

Untuk mengetahui apakah pernyataan tersebut valid, digunakan koefisien korelasi *product moment*, yang berdasarkan tabel dikatakan valid apabila r hitung

diatas 0,374 (r hitung $>$ 0.374). Sementara reliabilitas dilihat dari Alpha cronbach yang dikatakan reliabel apabila memiliki nilai diatas 0,6 (Sekaran, 2003).

4.2.1 Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja

Variabel Efektivitas memiliki empat dimensi, yaitu *Access to opportunity*, *Access to information*, *Access to Support*, *Access to Resources*. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan SPSS versi 22, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Dimensi *Access to Opportunity*

Pernyataan	r tabel	r hitung	Ket.
Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang	0,374	0,579	Valid
Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru ditempat kerja.	0,374	0,603	Valid
Saya mendapat kesempatan mengikuti program pelatihan untuk mempelajari hal baru	0,374	0,638	Valid
Saya mendapat kesempatan untuk mempelajari proses bisnis perusahaan	0,374	0,539	Valid
Saya memiliki kesempatan untuk bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan dan pengetahuan saya	0,374	0,547	Valid
Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	0,374	0,688	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Dapat dilihat dari tabel diatas, keseluruhan item pernyataan yang terdapat di dalam dimensi *Access to opportunity* dapat dikatakan valid. Keseluruhan item yang ada pada dimensi tersebut memiliki r hitung diatas 0,374. Sehingga dapat disimpulkan keseluruhan pernyataan yang ada pada dimensi tersebut dapat digunakan untuk pengumpulan data.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Dimensi *Access to Information*

Pernyataan	r tabel	r hitung	Ket
Saya dapat mengetahui kondisi perusahaan saat ini.	0,374	0,588	Valid
Saya dapat mengetahui nilai-nilai yang ada di perusahaan.	0,374	0,324	Tidak Valid
Saya dapat mengetahui tujuan perusahaan.	0,374	0,380	Valid
Saya dapat mengetahui hubungan antara pekerjaan unit dengan perusahaan.	0,374	0,416	Valid
Saya dapat mengetahui rencana kerja unit saya selama satu tahun.	0,374	0,405	Valid
Saya dapat mengetahui pekerjaan yang dilakukan rekan kerja yang berada di posisi sama dengan saya.	0,374	0,293	Tidak Valid
Saya dapat mengetahui penetapan gaji untuk pegawai yang berada pada posisi saya.	0,374	0,258	Tidak Valid
Saya dapat mengetahui pandangan dari unit kerja lain terhadap unit kerja saya.	0,374	0,483	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa pada dimensi *Access to information* terdapat tiga buah item pernyataan yang tidak valid dan memiliki nilai r hitung dibawah 0,374 yaitu pada pernyataan kedua, keenam dan ketujuh sehingga untuk pengumpulan data selanjutnya pernyataan nomor dua akan dilakukan pengubahan kalimat dan untuk pernyataan nomor enam dan tujuh akan di reduksi.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Dimensi *Access to Support*

Pernyataan	r tabel	r hitung	Ket
Saya mendapatkan Informasi spesifik tentang hal-hal yang saya lakukan dengan baik	0,374	0,494	Valid
Saya mendapatkan saran yang spesifik tentang hal-hal yang bisa ditingkatkan	0,374	0,544	Valid

Pernyataan	r tabel	r hitung	Ket
Saya mendapatkan saran yang membantu saya dalam penyelesaian masalah	0,374	0,675	Valid
Saya mendapatkan informasi mengenai pekerjaan lain yang tersedia di perusahaan	0,374	0,592	Valid
Saya dapat melakukan diskusi untuk pelatihan dan pendidikan yang lebih lanjut	0,374	0,627	Valid
Saya mendapatkan bantuan ketika mengalami pekerjaan yang berat	0,374	0,695	Valid
Saya mendapatkan kesempatan untuk dapat bertanya kepada orang yang mengerti pekerjaan saya	0,374	0,536	Valid
Saya mendapat bantuan dalam mendapatkan bahan dan perlengkapan yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan	0,374	0,399	Valid
Saya mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik	0,374	0,513	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas, seluruh item pernyataan yang berada di dalam dimensi *Access to Support* memiliki r hitung diatas 0,374 sehingga dapat dikatakan valid, dengan nilai validitas tertinggi pada angka 0,695 pada item pernyataan nomor 6. Oleh karena itu, keseluruhan item pernyataan yang terdapat pada dimensi *Access to Support* dapat digunakan untuk pengambilan data selanjutnya.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Dimensi *Access to Resources*

Pernyataan	r tabel	r hitung	Ket
Saya memiliki segala sesuatu dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0,374	0,551	Valid
Saya memiliki waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya	0,374	0,639	Valid

Pernyataan	r tabel	r hitung	Ket
Saya mendapatkan bantuan dari rekan kerja bila diperlukan	0,374	0,551	Valid
Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam mendapatkan sumber daya manusia (permanen) untuk unit kerja saya	0,374	0,624	Valid
Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam pengadaan peralatan kerja untuk unit kerja saya	0,374	0,522	Valid
Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam pengadaan perlengkapan kerja untuk unit kerja saya	0,374	0,384	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas, keseluruhan item pernyataan yang ada didalam dimensi *Access to Resources* memiliki nilai r hitung diatas 0,374 sehingga dapat dikatakan valid. Oleh karena itu keseluruhan item pernyataan dalam dimensi *Access to Resources* dapat digunakan pada pengumpulan data.

4.2.2 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

Variabel komitmen organisasi memiliki lima belas buah item pernyataan. Keseluruhan item dilakukan uji validitas dan dengan menggunakan SPSS versi 22, dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

Pernyataan	r tabel	r hitung	Ket
Saya bersedia memberikan usaha melebihi ekspektasi demi kesuksesan perusahaan	0,374	0,331	Tidak Valid
Saya menceritakan kepada orang lain bahwa organisasi ini merupakan tempat kerja yang baik	0,374	0,568	Valid
Penting bagi saya untuk memiliki loyalitas terhadap perusahaan	0,374	0,714	Valid
Saya bersedia menerima tugas apapun agar saya tetap dapat bekerja diperusahaan dan untuk kesuksesan perusahaan	0,374	0,723	Valid

Pernyataan	r tabel	r hitung	Ket
Saya merasa bahwa nilai yang dimiliki oleh organisasi perusahaan selaras dengan nilai yang saya miliki.	0,374	0,585	Valid
Saya bangga untuk mengakui bahwa saya merupakan bagian dari perusahaan ini.	0,374	0,535	Valid
Saya bersedia untuk tetap bekerja pada perusahaan ini.	0,374	0,750	Valid
Perusahaan tempat saya bekerja benar-benar menginspirasi dalam prestasi kerja saya.	0,374	0,606	Valid
Perubahan apapun yang terjadi tidak akan menimbulkan keinginan saya untuk meninggalkan perusahaan ini.	0,374	0,620	Valid
Saya bangga telah memilih perusahaan ini sebagai tempat saya bekerja, dibandingkan dengan perusahaan lain.	0,374	0,716	Valid
Banyak hal yang saya dapatkan jika saya tetap bekerja di dalam perusahaan ini.	0,374	0,787	Valid
Tidak sulit bagi saya untuk mendukung kebijakan dalam organisasi perusahaan ini.	0,374	0,694	Valid
Saya peduli terhadap nasib perusahaan ini.	0,374	0,758	Valid
Bagi saya, perusahaan ini adalah perusahaan terbaik untuk bekerja.	0,374	0,773	Valid
Memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan keputusan yang tepat.	0,374	0,595	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas, nilai r hitung yang terdapat pada item pernyataan nomor satu di dalam dimensi komitmen organisasional memiliki nilai dibawah 0,374 yaitu 0,331. Untuk itu, pernyataan tersebut tidak dapat dikatakan tidak valid dan akan dilakukan pengubahan kalimat untuk pengambilan data.

4.2.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja

Variabel Efektivitas memiliki empat dimensi, yaitu *Access to opportunity*, *Access to information*, *Access to Support*, *Access to Resources*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan SPSS versi 22, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Dimensi *Access to Opportunity*

Pernyataan	Alpha Cronbach	Koefisien	Ket
Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang	0,600	0,900	Reliabel
Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru ditempat kerja	0,600	0,900	Reliabel
Saya mendapat kesempatan mengikuti program pelatihan untuk mempelajari hal baru	0,600	0,899	Reliabel
Saya mendapat kesempatan untuk mempelajari proses bisnis perusahaan	0,600	0,901	Reliabel
Saya memiliki kesempatan untuk bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan dan pengetahuan saya	0,600	0,901	Reliabel
Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	0,600	0,898	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Dapat dilihat dari tabel diatas, keseluruhan item pernyataan yang terdapat di dalam dimensi *Access to opportunity* dapat dikatakan reliabel. Keseluruhan item yang ada pada dimensi tersebut memiliki nilai koefisien alpha cronbach yang berada diatas 0,6, terdapat dua pernyataan yang memiliki reliabilitas yang tinggi yaitu 0,901. Sehingga dapat disimpulkan keseluruhan pernyataan yang ada pada dimensi *Access to opportunity* tersebut dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Dimensi *Access to Information*

Pernyataan	Alpha Cronbach	Koefisien	Ket
Saya dapat mengetahui kondisi perusahaan saat ini.	0,600	0,900	Reliabel
Saya dapat mengetahui nilai-nilai yang ada di perusahaan.	0,600	0,904	Reliabel
Saya dapat mengetahui tujuan perusahaan.	0,600	0,904	Reliabel
Saya dapat mengetahui hubungan antara pekerjaan unit dengan perusahaan.	0,600	0,903	Reliabel
Saya dapat mengetahui rencana kerja unit saya selama satu tahun.	0,600	0,903	Reliabel
Saya dapat mengetahui pekerjaan yang dilakukan rekan kerja yang berada di posisi sama dengan saya.	0,600	0,906	Reliabel
Saya dapat mengetahui penetapan gaji untuk pegawai yang berada pada posisi saya.	0,600	0,906	Reliabel
Saya dapat mengetahui pandangan dari unit kerja lain terhadap unit kerja saya.	0,600	0,902	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 22, dapat dilihat pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa keseluruhan pernyataan pada dimensi *Access to information* memiliki koefisien alpha cronbach diatas 0,6 oleh karena itu, seluruh item pada dimensi *Access to information* dinyatakan reliabel dan dapat digunakan pada pengumpulan data.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Dimensi *Access to Support*

Pernyataan	Alpha Cronbach	Koefisien	Ket
Saya mendapatkan Informasi spesifik tentang hal-hal yang saya lakukan dengan baik	0,600	0,902	Reliabel
Saya mendapatkan saran yang spesifik tentang hal-hal yang bisa ditingkatkan	0,600	0,901	Reliabel
Saya mendapatkan saran yang membantu saya dalam penyelesaian masalah	0,600	0,898	Reliabel
Saya mendapatkan informasi mengenai pekerjaan lain yang tersedia di perusahaan	0,600	0,900	Reliabel

Pernyataan	Alpha Cronbach	Koefisien	Ket
Saya dapat melakukan diskusi untuk pelatihan dan pendidikan yang lebih lanjut	0,600	0,899	Reliabel
Saya mendapatkan bantuan ketika mengalami pekerjaan yang berat	0,600	0,898	Reliabel
Saya mendapatkan kesempatan untuk dapat bertanya kepada orang yang mengerti pekerjaan saya	0,600	0,901	Reliabel
Saya mendapat bantuan dalam mendapatkan bahan dan perlengkapan yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan	0,600	0,903	Reliabel
Saya mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik	0,600	0,902	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas, seluruh item pernyataan yang berada di dalam dimensi *Access to Support* memiliki koefisien nilai alpha cronbach yang berada diatas 0,6 sehingga dikatakan reliabel. Oleh karena itu, keseluruhan item pernyataan yang terdapat pada dimensi *Access to Support* dapat digunakan untuk pengambilan data selanjutnya.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Dimensi *Access to Resources*

Pernyataan	Alpha Cronbach	Koefisien	Ket
Saya memiliki segala sesuatu dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	0,600	0,901	Reliabel
Saya memiliki waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	0,600	0,899	Reliabel
Saya mendapatkan bantuan dari rekan kerja bila diperlukan.	0,600	0,901	Reliabel
Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam mendapatkan sumber daya manusia (permanen) untuk unit kerja saya.	0,600	0,899	Reliabel
Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam pengadaan peralatan kerja untuk unit kerja saya.	0,600	0,902	Reliabel
Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam pengadaan perlengkapan kerja untuk unit kerja saya.	0,600	0,904	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 22, dapat dilihat pada tabel diatas, keseluruhan item pernyataan yang ada didalam dimensi *Access to Resources* memiliki koefisien alpha cronbach diatas 0,6 sehingga seluruh item pernyataan dalam kuisisioner tersebut dapat dikatakan reliabel. Oleh karena itu keseluruhan item pernyataan dalam dimensi *Access to Resources* dapat digunakan pada pengumpulan data.

4.2.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional

Variabel komitmen organisasi memiliki lima belas buah item pernyataan. Keseluruhan item dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 22, dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional

Pernyataan	Alpha Cronbach	Koefisien	Ket
Saya bersedia memberikan usaha melebihi ekspektasi demi kesuksesan perusahaan.	0,600	0,907	Reliabel
Saya menceritakan kepada orang lain bahwa organisasi ini merupakan tempat kerja yang baik.	0,600	0,899	Reliabel
Penting bagi saya untuk memiliki loyalitas terhadap perusahaan	0,600	0,893	Reliabel
Saya bersedia menerima tugas apapun agar saya tetap dapat bekerja diperusahaan dan untuk kesuksesan perusahaan.	0,600	0,892	Reliabel
Saya merasa bahwa nilai yang dimiliki oleh organisasi perusahaan selaras dengan nilai yang saya miliki.	0,600	0,898	Reliabel
Saya bangga untuk mengakui bahwa saya merupakan bagian dari perusahaan ini.	0,600	0,900	Reliabel
Saya bersedia untuk tetap bekerja pada perusahaan ini.	0,600	0,892	Reliabel
Perusahaan tempat saya bekerja benar-benar menginspirasi dalam prestasi kerja saya.	0,600	0,898	Reliabel
Perubahan apapun yang terjadi tidak akan menimbulkan keinginan saya untuk meninggalkan perusahaan ini.	0,600	0,897	Reliabel
Saya bangga telah memilih perusahaan ini sebagai tempat saya bekerja, dibandingkan dengan perusahaan lain.	0,600	0,893	Reliabel

Pernyataan	Alpha Cronbach	Koefisien	Ket
Banyak hal yang saya dapatkan jika saya tetap bekerja di dalam perusahaan ini.	0,600	0,890	Reliabel
Tidak sulit bagi saya untuk mendukung kebijakan dalam organisasi perusahaan ini.	0,600	0,894	Reliabel
Saya peduli terhadap nasib perusahaan ini.	0,600	0,891	Reliabel
Bagi saya, perusahaan ini adalah perusahaan terbaik untuk bekerja.	0,600	0,890	Reliabel
Memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan keputusan yang tepat.	0,600	0,898	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas, nilai r hitung yang terdapat pada item pernyataan nomor satu di dalam dimensi komitmen organisasional memiliki koefisien nilai alpha cronbach diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item dalam pernyataan tersebut reliabel dan dapat digunakan pada pengambilan data.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Untuk menganalisis jawaban yang diberikan responden, penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif. Terdapat dua jenis analisis statistik deskriptif yang terdapat pada penelitian ini, yaitu analisis deskriptif untuk melihat karakteristik responden dan analisis deskriptif variabel untuk melihat jawaban responden mengenai setiap item pernyataan. Analisis statistik deskriptif menggunakan SPSS Versi 22.

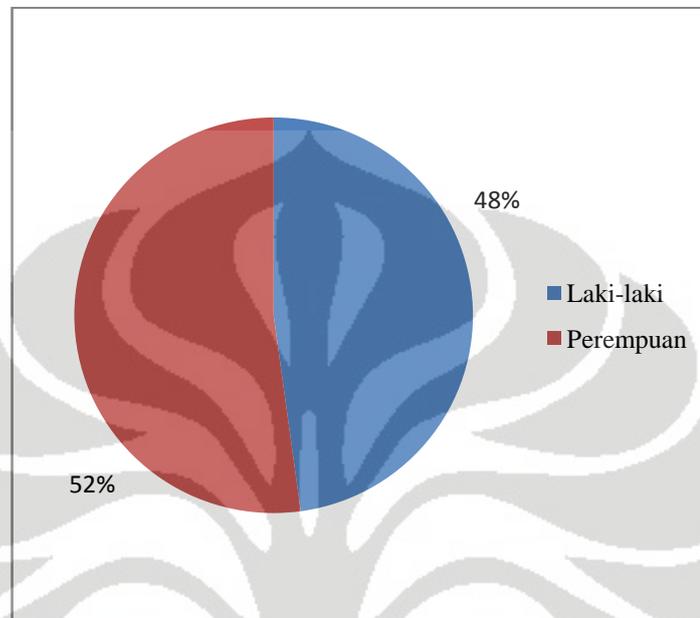
4.3.1 Karakteristik Responden

Analisis statistik deskriptif berdasarkan karakteristik responden digunakan untuk menggambarkan persebaran responden dalam penelitian ini. Karakteristik tersebut dilihat dari beberapa item pernyataan yang terdapat di kuisisioner penelitian seperti status karyawan, jenis kelamin, jabatan, pendidikan terakhir, usia, dan masa kerja responden. Hasil dari analisis tersebut akan dijabarkan dengan beberapa diagram seperti *pie chart*, *bar chart* dan *pipe chart*.

4.3.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin digunakan untuk melihat persebaran responden dalam penelitian ini. Selain bertujuan untuk melihat persebaran responden, analisis deskriptif berdasarkan jenis kelamin juga

digunakan untuk melengkapi penelitian dan menganalisis jawaban setiap responden. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 22, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang merupakan karyawan tetap PT PLN (Persero) Pusdiklat sebagai berikut:



Gambar 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (n=69)

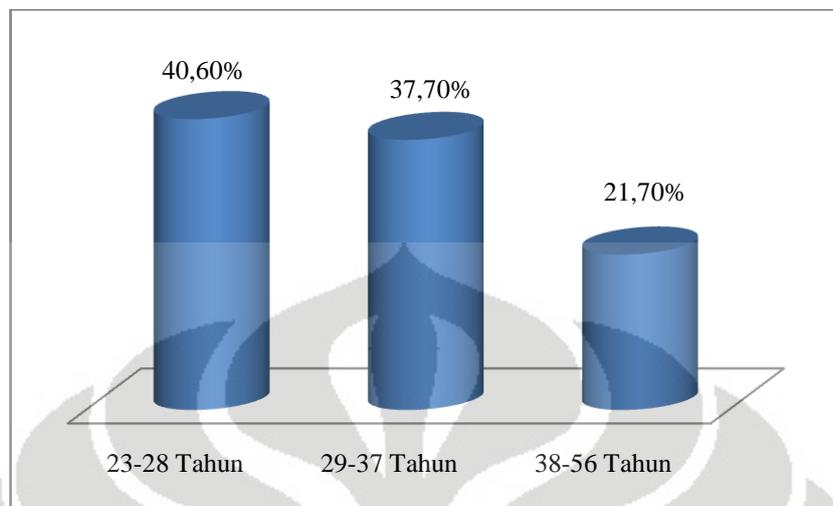
Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS versi 22 tahun 2015

Seperti yang dapat dilihat dari gambar 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, karyawan tetap PT PLN (Persero) Pusdiklat memiliki nilai yang hampir setara. Dari total 69 responden, 33 responden (48%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 36 responden (52%) berjenis kelamin perempuan. Perbedaan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan tidak terlalu signifikan, tetapi mayoritas karyawan PT PLN (Persero) Pusdiklat yang menjadi responden berjenis kelamin perempuan, hal ini dikarenakan PT PLN yang dijadikan objek penelitian merupakan pusat pendidikan dan pelatihan dimana tidak terlalu berkaitan dengan hal teknis yang identik dengan pekerjaan laki-laki. Oleh karena itu perbedaan antara laki-laki dan perempuan tidak terlalu signifikan.

4.3.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pengolahan jawaban dari kuisioner, diketahui karakteristik responden memiliki rentang antara 23-56 tahun, dengan nilai modus

27 tahun. Oleh karena itu, gambaran analisis statistik deskriptif responden berdasarkan usia dapat dilihat seperti berikut:



Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia (n=69)

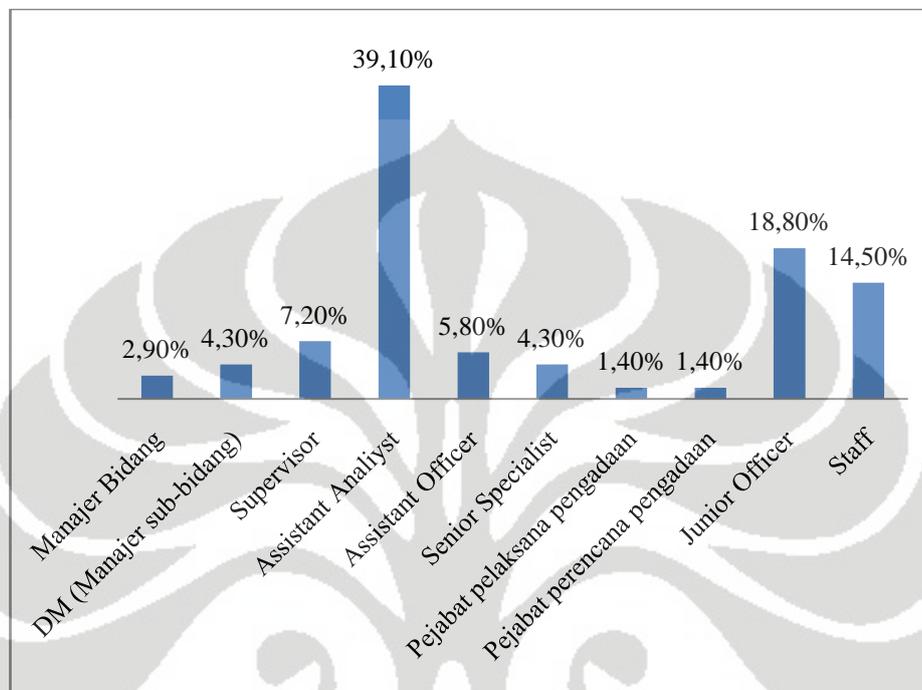
Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS versi 22 tahun 2015

Dapat dilihat dari gambar diatas dari 69 responden yang diteliti, jumlah responden yang berada pada rentang usia 23-28 tahun merupakan rentang usia dengan responden terbanyak yaitu 28 orang (40,6%), sementara untuk rentang usia 29-37 tahun sebanyak 26 orang (37,7%), dan terakhir untuk rentang usia 38-56 tahun berjumlah 15 orang (21,7%). Dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih banyak yang berada di rentang usia 23-28 tahun yang merupakan usia muda dengan frekuensi yang tidak terpaut jauh dengan rentang usia 29-37 tahun, dan termasuk kedalam usia yang produktif. Usia produktif merupakan usia seseorang dengan rentang antara 15-59 tahun (www.bkkbn.go.id). Dengan memiliki karyawan yang berada pada usia produktif, diharapkan memiliki semangat bekerja yang tinggi diikuti dengan komitmen organisasional yang tinggi juga untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

4.3.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Analisis deskriptif berdasarkan jabatan responden digunakan untuk melihat persebaran responden berdasarkan jabatannya. Tingkatan jabatan yang ada di PT PLN (Persero) Pusdiklat yaitu CLO (*Chief Learning Officer*), manajer bidang, DM (Manajer sub-bidang), *supervisor*, *assistant analiyt*, *assistant officer*,

senior specialist, pejabat pelaksana pengadaan, pejabat perencana pengadaan, dan *junior officer*. Gambaran karakteristik responden berdasarkan jabatan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan (n=69)

Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS versi 22 tahun 2015

Dapat dilihat dari gambar diatas, dari 69 orang yang menjadi responden, jabatan yang paling banyak adalah *assitant analiyst* yaitu sebesar 39,10%. Hal tersebut dikarenakan jabatan *assitant analiyst* merupakan jabatan yang berada di seluruh bidang dan unit di PT PLN (Persero) Pusdiklat dan disesuaikan juga dengan kebutuhan perusahaan. Sementara untuk jabatan yang berada di level tinggi seperti manajer bidang hanya 2,90%, hal tersebut dikarenakan jabatan tersebut sedikit dan hanya disesuaikan dengan banyaknya bidang yang terdapat didalam perusahaan tersebut. Sementara untuk jabatan yang memiliki presentase paling sedikit yaitu pejabat pelaksana pengadaan sebesar 1,40% dan pejabat perencana pengadaan sebesar 1,40%. Hal tersebut dikarenakan jabatan tersebut merupakan jabatan spesifik yang masing-masing hanya ditempati oleh satu orang karyawan saja, dan tidak terdapat di semua bidang. Pejabat pelaksana pengadaan

dan pejabat perencana pengadaan dalam susunan organigram berada langsung dibawah CLO (*Chief Learning Officer*).

Usia seseorang sering dikaitkan dengan jabatan, seseorang yang memiliki usia lebih tua dianggap memiliki banyak pengalaman dan kemampuan emosi yang lebih baik sehingga diharapkan dapat menyelesaikan suatu permasalahan yang kompleks. Oleh karena itu untuk melihat keterikatan antara usia dan jabatan responden, maka dibuat tabulasi silang seperti berikut:

Tabel 4.11
Tabel Tabulasi silang antara usia dengan jabatan responden

Jabatan	Usia			Total
	(23-28 tahun)	(29-37 tahun)	(38-56 tahun)	
Assistant Analiyst	8 (29,6%)	16 (59,3%)	3 (11,1%)	27 (100%)
Assistant Officer	2 (50%)	2 (50%)	0	4 (100%)
DM	0	0	3 (100%)	3 (100%)
Junior Officer	11 (84,6%)	2 (15,4%)	0	13 (100%)
Manajer Bidang	0	0	2 (100%)	2 (100%)
PJ. Pel.Pengadaan	0	0	1 (100%)	1 (100%)
PJ.Per.Pengadaan	1 (100%)	0	0	1 (100%)
Senior Specialist	0	1 (33,3%)	2 (66,7%)	3 (100%)
Staff	6 (60%)	1 (10%)	3 (30%)	10 (100%)
Supervisor	0	4 (80%)	1 (20%)	5 (100%)
Total	28 (40,6%)	26 (37,7%)	15 (27,7%)	69 (100%)

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

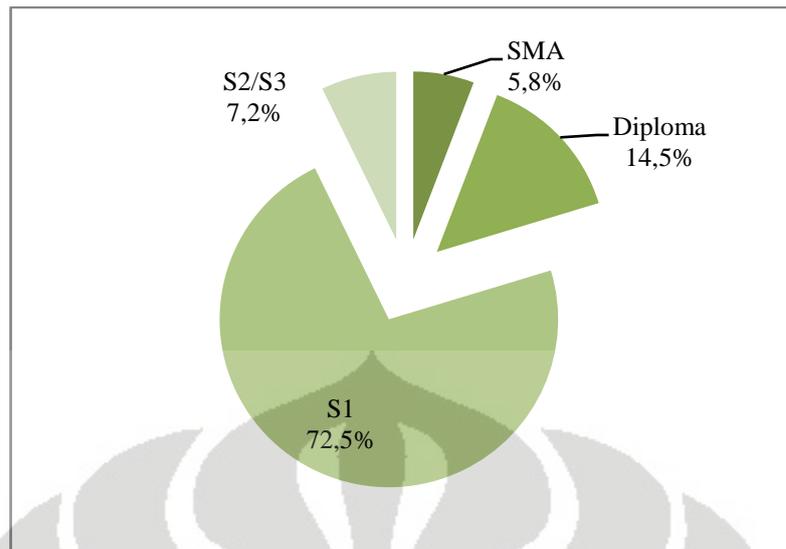
Berdasarkan hasil tabulasi silang tersebut, dapat dilihat bahwa pada rentang usia 23-28 tahun terdapat presentase 100% yaitu pada jabatan pejabat perencana pengadaan. Pejabat perencana pengadaan merupakan jabatan yang hanya ditempati oleh satu orang karyawan dan berada langsung dibawah CLO (*Chief Learning Officer*). Hal tersebut dikarenakan karyawan yang menjabat sebagai pejabat perencana pengadaan sudah mendapat penilaian kinerja yang baik dari jabatan sebelumnya dan berpotensi untuk menaiki jabatan. Tentu saja PT

PLN (Persero) Pusdiklat memiliki kriteria tertentu dalam menentukan promosi jabatan pada karyawannya. Sementara untuk usia 29-37 tahun jumlah presentase terbesar ditempati responden dengan jabatan supervisor yaitu 80%. Hal tersebut dikarenakan jabatan supervisor merupakan jabatan level menengah yang untuk menempatinnya diperlukan penilaian kerja yang baik dari jabatan sebelumnya. banyaknya jabatan yang berada di kategori tersebut dikarenakan jabatan tersebut merupakan tahap kedua dalam menaiki jabatan. Karyawan yang memenuhi kualifikasi dan memiliki penilaian kerja yang baik dapat dipromosikan untuk menempati jabatan tersebut.

Sementara untuk usia 38-56 tahun terdapat presentase 100% pada beberapa jabatan seperti DM (manajer sub-bidang), Manajer bidang, dan pejabat pelaksana pengadaan. Ketiga jabatan tersebut merupakan jabatan yang berada di level atas di PT PLN (Persero) Pusdiklat dan berada langsung dibawah CLO (*Chief Learning Officer*). Hal tersebut dikarenakan untuk menempati jabatan tersebut tentunya dibutuhkan pengalaman yang baik dan mengetahui secara jelas proses bisnis yang ada di PT PLN (Persero) Pusdiklat. Karyawan yang mengetahui dengan baik mengenai proses bisnis perusahaan tentunya akan mampu mengorganisir karyawan bawahannya dan menanamkan nilai-nilai perusahaan dengan baik.

4.3.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dalam penelitian ini, karakteristik responden selanjutnya dapat dilihat dari pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yang merupakan karyawan tetap PT PLN (Persero) Pusdiklat. Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh responden akan berkaitan dengan tingkatan jabatan yang akan diperolehnya. Pendidikan terakhir dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi empat bagian yaitu SMA, Diploma, S1, dan S2/S3. Berikut gambar mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dengan jumlah responden 69:



Gambar 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir (n=69)

Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS versi 22 tahun 2015

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 22, dapat dilihat presentase terbanyak yaitu 50 72,5% berlatar belakang pendidikan S1, hal tersebut berkaitan dengan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan oleh PT PLN (Persero) yang mayoritas harus memiliki pendidikan S1. Selain itu, juga disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dari PT PLN (Persero) Pusdiklat. Sementara untuk presentase yang paling sedikit yaitu karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA sebanyak 5,8%. Hal tersebut dikarenakan, karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan SMA merupakan karyawan yang sudah lama di rekrut oleh PT PLN (Persero) Pusdiklat dan mayoritas memiliki masa kerja yang lama.

Tingkatan level jabatan seorang karyawan sering berkaitan dengan pendidikan terakhir yang dimilikinya. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat analisis tabulasi silang antara jabatan dengan pendidikan terakhir yang dimiliki responden. Dalam penelitian ini, pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden didominasi oleh S1 yaitu sebanyak 50 orang dan untuk jabatan didominasi oleh *Assitant Analyst* yaitu sebanyak 27 orang, oleh karena itu dapat dikatakan sebagian besar karyawan yang menjabat sebagai *Assitant Analyst* memiliki latar belakang pendidikan S1. Berikut tabulasi silang antara jabatan dengan pendidikan terakhir yang ada di PT PLN (Persero) Pusdiklat:

Tabel 4.12

Tabel Tabulasi silang antara jabatan dengan pendidikan terakhir

Jabatan	Pendidikan Terakhir				
	SMA	Diploma	S1	S2/S3	Total
Assistant Analist	2 (7,4%)	2 (7,4%)	22 (81,5%)	1 (3,7%)	27 (100%)
Assistant Officer	0	0	3 (75%)	1 (25%)	4 (100%)
DM	0	1 (33,33%)	1 (33,33%)	1 (33,33%)	3 (100%)
Junior Officer	0	3 (23,1%)	10 (76,9%)	0	13 (100%)
Manajer Bidang	0	0	0	2 (100%)	2 (100%)
PJ. Pel.Pengadaan	0	0	1 (100%)	0	1 (100%)
PJ.Per.Pengadaan	0	0	1 (100%)	0	1 (100%)
Senior Specialist	0	0	3 (100%)	0	3 (100%)
Staff	1 (10%)	4 (40%)	5 (50%)	0	10 (100%)
Supervisor	1 (20%)	0	4 (80%)	0	5 (100%)
Total	4 (5,8%)	10 (14,5%)	50 (72,5%)	5 (7,2%)	69 (100%)

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Dapat dilihat dari tabel yang disajikan diatas, responden dengan jabatan tertinggi (S2/S3) memiliki latar belakang pendidikan yang juga tinggi (S2/S3). Sementara untuk jabatan lainnya memiliki latar belakang yang beragam seperti assistant analyst yang merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini, memiliki latar belakang pendidikan yang beragam yaitu 2 orang SMA, 2 orang diploma, 1 orang S2/S3, dan frekuensi terbanyak pada S1 dengan 22 orang. Sementara untuk DM atau manajer sub-bidang, latar belakang pendidikan yang dimiliki beragam yaitu 1 orang diploma, 1 orang S1, dan 1 orang S2/S3. Untuk memiliki jabatan level atas (manajer bidang) seorang karyawan PT PLN (Persero) Pusdiklat harus memiliki pendidikan minimal S2/S3, dan dalam menentukan jabatan seorang karyawan, pendidikan merupakan salah satu indikator yang dipertimbangkan oleh PT PLN (Persero) Pusdiklat, karena karyawan yang

memiliki latar belakang pendidikan minimal S1 akan memiliki jenjang karier yang lebih baik dibandingkan yang hanya diploma dan SMA. hal itu dapat dilihat dari sebaran latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh reponden pada penelitian ini. Selain jabatan, pendidikan terakhir yang dimiliki oleh seorang responden juga berkaitan dengan usia yang dimilikinya. Oleh karena itu untuk melihat kaitan antara kedua karakteristik tersebut, dapat digunakan tabulasi silang antara pendidikan terakhir dengan usi responden, berikut tabulasi silang nya:

Tabel 4.13
Tabel Tabulasi silang antara usia dengan pendidikan terakhir

Usia	Pendidikan Terakhir				Total
	SMA	Diploma	S1	S2/S3	
23-28 tahun	0	5 (17,8%)	23 (82,2%)	0	28 (100%)
29-37 tahun	0	1 (3,8%)	23 (88,5%)	2 (7,7%)	26 (100%)
38-56 tahun	4 (26,67%)	4 (26,67%)	4 (26,67%)	3 (20%)	15 (100%)
Total	4 (5,8%)	10 (14,5%)	50 (72,5%)	5 (7,2%)	69 (100%)

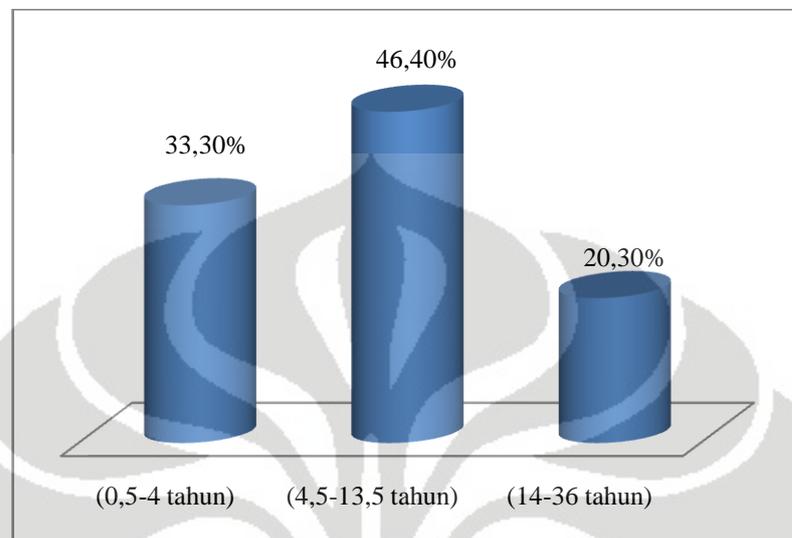
Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Dapat dilihat pada tabel diatas, responden yang memiliki rentang usia 23-28 tahun dan rentang usia 29-37 tahun memiliki presentase terbanyak pada pendidikan terakhir S1 yaitu 82,2% dan 88,5%, hal tersebut dikarenakan kualifikasi karyawan yang berada di PT PLN (Persero) Pusdiklat memerlukan karyawan dengan pendidikan terakhir S1 dan mayoritas jabatan yang ada di PT PLN (Persero) Pusdiklat membutuhkan kualifikasi minimal S1. Sementara untuk usia 38-56 tahun dapat dilihat bahwa karyawan yang berada pada usia tersebut memiliki pendidikan terakhir yang beragam dan untuk pendidikan terakhir SMA, Diploma dan S1 berjumlah sama yaitu 26,7%. Hal tersebut dikarenakan umumnya responden yang berada pada kategori usia tersebut merupakan karyawan lama yang melalui prekrutan yang sudah lama juga.

4.3.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan jawaban responden melalui kuisioner yang disebarakan, dapat diketahui masa kerja responden PT PLN (Persero) Pusdiklat memiliki rentang masa kerja antara 0,5-36 tahun. Setelah dilakukan

pengkategorian masa kerja responden, gambaran analisis statistik deskriptif responden dalam penelitian ini yang didasarkan masa kerja dapat dilihat seperti berikut:



Gambar 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja (n=69)

Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS versi 22 tahun 2015

Dapat dilihat dari gambar diatas, responden pada penelitian ini paling banyak berada di rentang masa kerja 4,5-13,5 tahun (46,4%). Sementara untuk posisi kedua ditempati rentang masa kerja 0,5-4 tahun (33,3%). Dan yang terakhir dengan rentang masa kerja (14-36 tahun). Karyawan yang berada pada masa kerja 0,5-4 tahun merupakan karyawan yang baru sehingga diharapkan dapat memiliki pemikiran-pemikiran yang baik dan dituangkan kedalam ide untuk dijadikan target pada perusahaan. Sementara untuk masa kerja 4,5-13,5 tahun yang merupakan kategori paling banyak frekuensinya merupakan karyawan yang dianggap cukup loyal terhadap perusahaan, sehingga dapat dikatakan memiliki komitmen organisasional yang tinggi untuk keberlangsungan perusahaan. Dan untuk masa kerja 14-36 tahun merupakan karyawan yang dapat dikategorikan sangat loyal terhadap perusahaan yang sudah mengetahui secara jelas mengenai budaya kerja dan nilai-nilai perusahaan untuk ditanamkan kepada karyawan yang masih baru.

Masa kerja erat kaitannya dengan jabatan yang dimiliki seseorang, seseorang yang bekerja lama pada suatu perusahaan dianggap mengetahui dengan

baik proses bisnis perusahaan tersebut dan dianggap ahli dalam bidang yang dikerjakannya sehingga sering dipromosikan untuk mendapatkan jabatan yang baik. Oleh karena itu untuk mengetahui persebaran masa kerja dan jabatan responden, akan disajikan tabel tabulasi silang untuk memudahkan interpretasi, berikut tabulasi silang antara masa kerja dan jabatan responden:

Tabel 4.14
Tabel Tabulasi silang antara masa kerja dengan jabatan responden

Jabatan	Masa Kerja			Total
	(0,5-4 tahun)	(4,5-13,5 tahun)	(14-36 tahun)	
Assistant Analist	7 (25,9%)	17 (63%)	3 (11,1%)	27 (100%)
Assistant Officer	2 (50%)	2 (50%)	0	4 (100%)
DM	0	1 (33,33%)	2 (66,67%)	3 (100%)
Junior Officer	10 (76,9%)	3 (23,1%)	0	13 (100%)
Manajer Bidang	0	0	2 (100%)	2 (100%)
PJ. Pel.Pengadaan	0	0	1 (100%)	1 (100%)
PJ.Per.Pengadaan	1 (100%)	0	0	1 (100%)
Senior Specialist	0	1 (33,33%)	2 (66,67%)	3 (100%)
Staff	3 (30%)	4 (40%)	3 (40%)	10 (100%)
Supervisor	0	4 (80%)	1 (20%)	5 (100%)
Total	23 (33,3%)	32 (46,4%)	14 (20,3%)	69 (100%)

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Dapat dilihat dari tabel tabulasi silang diatas, responden dengan rentang masa kerja 0,5-4 tahun memiliki jabatan terbanyak *Junior Officer* (10 orang). Sedangkan untuk responden dengan rentang masa kerja 4,5-13,5 tahun, paling banyak ditempati oleh responden dengan jabatan *assistant analyst* (17 orang), dan untuk rentang masa kerja 14-36 tahun ditempati oleh *assitant analyst* dan *staff* (masing-masing 3 orang). Untuk responden dengan jabatan yang paling tinggi dalam penelitian ini, yaitu manajer bidang, keseluruhannya berada pada rentang masa kerja 14-36 tahun. Rentang masa kerja 0,5-4 tahun mayoritas berada

pada level jabatan bawah, hal tersebut tidak lepas dari kualifikasi pada pekerjaan tersebut yang tidak terlalu membutuhkan individu dengan pengalaman kerja yang lama. Sehingga pengetahuan mengenai nilai-nilai perusahaan masih minim. Sementara untuk level menengah dan level atas ditempati oleh karyawan yang memiliki masa kerja yang lama, hal tersebut dikarenakan karyawan tersebut telah mengetahui secara jelas mengenai nilai-nilai perusahaan dan budaya kerja sehingga dalam melakukan tugasnya dapat terlaksana dengan baik. Karyawan tersebut dianggap loyal dan memiliki komitmen organisasional yang tinggi.

4.3.2 Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai analisis deskriptif variabel yang menjadi indikator dalam penelitian ini. Analisis deskriptif akan diinterpretasikan dengan kecenderungan jawaban responden terhadap kuisioner yang diberikan. Variabel yang diteliti yaitu variabel efektivitas kerja yang terdiri dari 4 dimensi (*access to opportunity, access to information, access to support, dan access to resources*) dan komitmen organisasional. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22, dan akan disajikan dengan tabel dan grafik untuk mempermudah interpretasi.

4.3.2.1 Variabel Efektivitas Kerja

Variabel efektivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori Kanter (1989) yang terdapat dalam Howley (2002). Efektivitas kerja diukur dengan kondisi-kondisi yang mendukung efektivitas kerja tersebut yang menjadi dimensi dari variabel efektivitas kerja. Terdapat empat dimensi untuk mengukur variabel efektivitas kerja yaitu (*access to opportunity, access to information, access to support, dan access to resources*).

Pengukuran variabel efektivitas dikategorikan menjadi 5 kategori yang diinterpretasikan dengan mean setiap pernyataan. Interpretasi didapatkan dari pembobotan setiap pernyataan yang telah diisi oleh responden, pembobotan tersebut menggunakan skala likert interval. Berikut disajikan analisis deskriptif dari setiap dimensi yang terdapat pada variabel efektivitas kerja.

a. Dimensi *access to opportunity*

Access to Opportunity merupakan dimensi pertama pada variabel efektivitas kerja yang merupakan akses yang dimiliki seorang karyawan dalam berbagai kesempatan yang ada didalam perusahaan tersebut (Kanter 1989). Terdapat enam buah indikator yang ada didalam dimensi ini, keenam buah indikator tersebut disajikan dalam item pernyataan yang ada di kuisiner. Semua item pernyataan didalam kuisiner memiliki pembobotan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. berikut disajikan tabel untuk memudahkan interpretasi 69 responden terhadap dimensi *access to opportunity*.

Tabel 4.15
Statistik Deskriptif dimensi *access to opportunity*

No	Pernyataan	Mean
1	Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang.	3,76
2	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru ditempat kerja.	3,94
3	Saya mendapat kesempatan mengikuti program pelatihan untuk mempelajari hal baru.	4,02
4	Saya mendapat kesempatan untuk mempelajari proses bisnis perusahaan.	3,85
5	Saya memiliki kesempatan untuk bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan dan pengetahuan saya.	3,89
6	Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.	3,68
Mean total		3,85

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa keenam indikator yang ada di dalam dimensi *access to opportunity* memiliki interpretasi tinggi, dengan mean terendah 3,68 dan tertinggi 4,02. Dimana mean total untuk dimensi *access to opportunity* yaitu 3,85 dan dapat di kategorikan tinggi. Untuk memudahkan dalam melihat persebaran jawaban responden, maka akan dibuat persebaran jawaban per-pernyataan dengan total responden 69. Berikut tabel persebaran jawaban responden:

Tabel 4.16

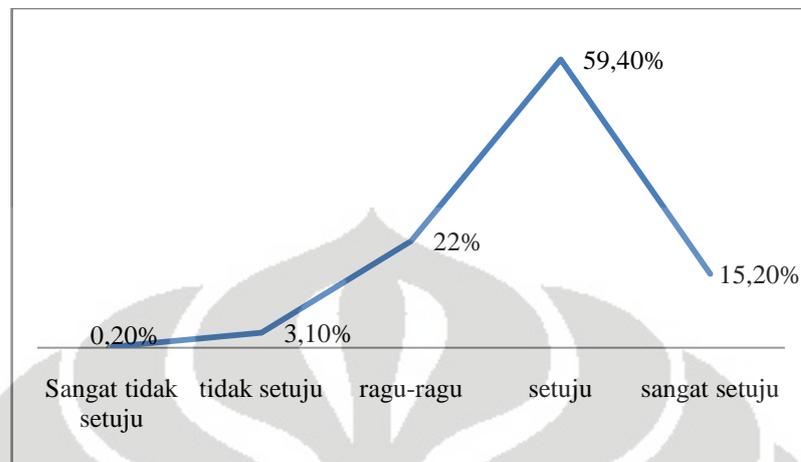
Frekuensi jawaban Responden dimensi *Access to opportunity*

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang.	0	2 (2,9%)	18 (26,1%)	43 (62,3%)	6 (8,7%)
2	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru ditempat kerja.	0	1 (1,4%)	14 (20,3%)	42 (60,9%)	12 (17,4%)
3	Saya mendapat kesempatan mengikuti program pelatihan untuk mempelajari hal baru.	0	1 (1,4%)	11 (15,9%)	42 (60,9%)	15 (21,7%)
4	Saya mendapat kesempatan untuk mempelajari proses bisnis perusahaan.	0	2 (2,9%)	15 (21,7%)	43 (62,3%)	9 (13,1%)
5	Saya memiliki kesempatan untuk bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan dan pengetahuan saya.	0	2 (2,9%)	13 (18,8%)	44 (63,8%)	10 (14,5%)
6	Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.	1 (1,4%)	5 (7,2%)	20 (29%)	32 (46,5%)	11 (15,9%)
Total		1 (0,2%)	13 (3,1%)	91 (22%)	246 (59,4%)	63 (15,2%)

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Dapat dilihat pada tabel frekuensi jawaban diatas, keseluruhan pernyataan pada dimensi *access to opportunity* didominasi oleh jawaban setuju yaitu sebesar 59,4%, dan yang paling sedikit jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,2%. Item pernyataan yang memiliki jawaban dengan presentase terbanyak adalah pernyataan ke empat dengan presentase setuju 63,8%, hal tersebut dikarenakan PT PLN (Persero) Pusdiklat dapat menyesuaikan jenis pekerjaan dengan latar belakang keahlian yang dimiliki oleh karyawan sehingga kemampuan yang dimilikinya dapat digunakan dalam penyelesaian pekerjaannya. Sementara untuk jawaban dengan presentase paling kecil adalah pernyataan ke enam dengan presentase sangat tidak setuju sebesar 1,4%, hal tersebut dikarenakan karyawan tersebut merupakan karyawan yang menjabat sebagai *junior officer* dengan masa kerja yang belum terlalu lama, sehingga berbagai jenis program untuk karyawan

belum didapatkannya. Berikut grafik persebaran jawaban responden pada dimensi *access to opportunity*.



Gambar 4.6

Jawaban responden pada dimensi *access to opportunity* (n=69)

Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS versi 22 tahun 2015

Berdasarkan persebaran jawaban responden pada dimensi *access to opportunity*, dapat dilihat bahwa dominasi jawaban responden berada pada jawaban 59,4% yang dapat dikatakan memiliki interpretasi tinggi.

b. Dimensi *access to Information*

Dimensi kedua yang terdapat dalam variabel efektivitas kerja yaitu dimensi *access to Information*. Dalam menciptakan efektivitas kerja, hal utama yang harus diperhatikan adalah kemudahan akses dalam informasi. Informasi sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan agar karyawan mengetahui secara efektif mengenai perencanaan yang dibuat oleh perusahaan itu (Byham dalam Howley 2002). Dimensi *access to Information* memiliki enam buah indikator yang mengukurnya. keenam buah indikator tersebut disajikan dalam item pernyataan yang ada di kuisiener. Semua item pernyataan didalam kuisiener memiliki pembobotan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. berikut disajikan tabel untuk memudahkan interpretasi 69 responden terhadap dimensi *access to information*:

Tabel 4.17
Statistik Deskriptif dimensi *access to information*

No	Pernyataan	Mean
1	Saya dapat mengetahui kondisi perusahaan saat ini.	3,89
2	Saya dapat mengetahui nilai-nilai yang ada di perusahaan (<i>Simple, inspiring, performance, phenomenal</i>).	3,85
3	Saya dapat mengetahui tujuan perusahaan.	4,04
4	Saya dapat mengetahui hubungan antara pekerjaan unit dengan perusahaan.	4,01
5	Saya dapat mengetahui rencana kerja unit saya selama satu tahun.	3,89
6	Saya dapat mengetahui pandangan dari unit kerja lain terhadap unit kerja saya.	3,72
Mean total		3,9

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa keenam indikator yang ada di dalam dimensi *access to information* memiliki interpretasi tinggi, dengan mean terendah 3,72 dan tertinggi 4,04. Mean total untuk dimensi *access to information* yaitu 3,9 dan dapat di kategorikan tinggi. Untuk memudahkan dalam melihat persebaran jawaban yang diberikan responden, maka dalam penelitian ini akan dibuat persebaran jawaban per-pernyataan dengan total responden 69. Berikut tabel persebaran jawaban responden:

Tabel 4.18
Frekuensi jawaban Responden dimensi *Access to information*

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya dapat mengetahui kondisi perusahaan saat ini.	0	2 (2,9%)	15 (21,7%)	40 (58%)	12 (17,4%)
2	Saya dapat mengetahui nilai-nilai yang ada di perusahaan (<i>Simple, inspiring, performance, phenomenal</i>).	0	2 (2,9%)	14 (20,3%)	45 (65,2%)	8 (11,6%)
3	Saya dapat mengetahui tujuan perusahaan.	0	0	9 (13%)	48 (69,6%)	12 (17,4%)
4	Saya dapat mengetahui hubungan antara pekerjaan unit dengan perusahaan.	0	0	11 (15,9%)	46 (66,7%)	12 (17,4%)
5	Saya dapat mengetahui rencana kerja unit saya selama satu tahun.	0	2 (2,9%)	15 (21,7%)	40 (58%)	12 (17,4%)
6	Saya dapat mengetahui pandangan dari unit kerja lain terhadap unit kerja saya.	0	4 (5,8%)	19 (27,5%)	38 (55,1%)	8 (11,6%)
Total		0	10 (2,4%)	83 (20%)	257 (62,1%)	64 (15,5%)

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Dapat dilihat pada tabel frekuensi jawaban diatas, keseluruhan pernyataan memiliki presentase yang paling banyak pada jawaban setuju, dengan presentase tertinggi pada pernyataan ketiga sebesar 69,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa, akses terhadap informasi mengenai tujuan perusahaan, nilai-nilai perusahaan, serta kondisi perusahaan sudah tersedia secara baik. Hal tersebut tidak lepas dari adanya acara-acara internal seperti *briefing* pagi untuk bidang KSA (Keuangan, SDM, Administrasi) dan *knowledge sharing* yang rutin diadakan oleh perusahaan. Acara-acara tersebut sangat berguna untuk penanaman nilai-nilai perusahaan agar karyawan semakin merasa bahwa dirinya adalah bagian dari perusahaan. Sementara jawaban dengan presentase paling sedikit berada pada jawaban tidak setuju dengan presentase 2,9% pada ketiga pernyataan, hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa penanaman nilai-nilai melalui kegiatan internal perusahaan masih perlu ditingkatkan dan partisipasi karyawan juga perlu ditingkatkan. Berikut disajikan grafik persebaran jawaban responden pada dimensi *aces to information*:



Gambar 4.7

Jawaban responden pada dimensi *access to information* (n=69)

Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS versi 22 tahun 2015

Berdasarkan persebaran jawaban responden pada dimensi *access to information*, dapat dilihat bahwa dominasi jawaban responden berada pada jawaban setuju sebesar 62,10% yang dapat dikatakan dimensi tersebut memiliki interpretasi tinggi.

c. Dimensi *access to support*

Dimensi ketiga yang ada didalam variabel efektivitas kerja adalah *access to support*. Dalam mendukung efektivitas kerja setiap karyawan, *Access to Support* dapat berupa hal-hal rinci yang dapat meningkatkan kinerja setiap individu, dan dapat berupa saran atau kritik mengenai pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, *Access to Support* juga dapat diartikan dukungan karyawan dalam mendapatkan sumber daya yang dibutuhkannya untuk melakukan pekerjaannya, dan juga penjelasan mengenai karakteristik pekerjaan yang diberikan kepada karyawan (Kanter dalam Howley 2002). Dimensi *access to support* memiliki sembilan buah indikator yang mengukurnya. kesembilan buah indikator tersebut disajikan dalam item pernyataan yang ada di kusioner. Semua item pernyataan didalam kuisisioner memiliki pembobotan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. berikut disajikan tabel untuk memudahkan interpretasi jawaban 69 responden terhadap dimensi *access to support*

Tabel 4.19
Statistik Deskriptif dimensi *access to support*

No	Pernyataan	Mean
1	Saya mendapatkan Informasi spesifik tentang hal-hal yang saya lakukan dengan baik.	3,57
2	Saya mendapatkan saran yang spesifik tentang hal-hal yang bisa ditingkatkan.	3,6
3	Saya mendapatkan saran yang membantu saya dalam penyelesaian masalah.	3,6
4	Saya mendapatkan informasi mengenai pekerjaan lain yang tersedia di perusahaan.	3,27
5	Saya dapat melakukan diskusi untuk pelatihan dan pendidikan yang lebih lanjut.	3,71
6	Saya mendapatkan bantuan ketika mengalami pekerjaan yang berat.	3,76
7	Saya mendapatkan kesempatan untuk dapat bertanya kepada orang yang mengerti pekerjaan saya.	3,88
8	Saya mendapat bantuan dalam mendapatkan bahan dan perlengkapan yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan.	3,75
9	Saya mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik.	3,62
Mean total		3,64

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari ke sembilan indikator yang terdapat di dalam dimensi *access to support*, terdapat satu indikator yang memiliki interpretasi sedang yaitu pada pernyataan “saya mendapatkan informasi mengenai

pekerjaan lain yang tersedia di perusahaan” dengan mean 3,27. Sementara untuk pernyataan lain memiliki interpretasi yang tinggi dengan mean total 3,64 yang dapat diinterpretasikan tinggi. Dalam penelitian ini akan dibuat persebaran jawaban per-pernyataan dengan total responden 69. Berikut tabel persebaran jawaban responden:

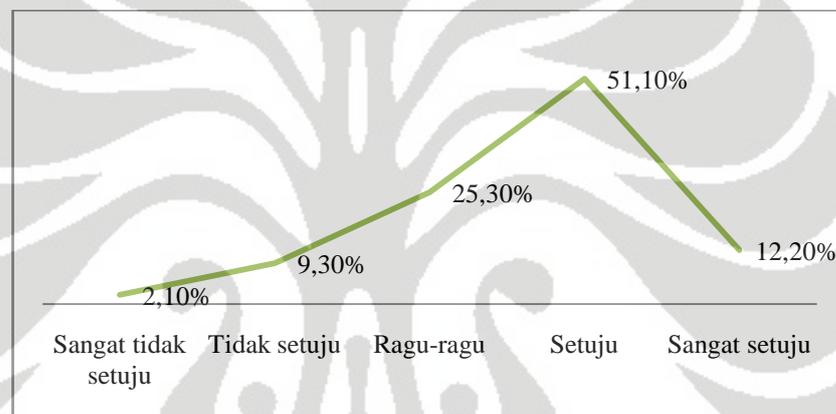
Tabel 4.20
Frekuensi jawaban Responden dimensi *Access to support*

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya mendapatkan Informasi spesifik tentang hal-hal yang saya lakukan dengan baik.	2 (2,9%)	7 (10,1%)	15 (21,7%)	39 (56,5%)	6 (8,7%)
2	Saya mendapatkan saran yang spesifik tentang hal-hal yang bisa ditingkatkan.	2 (2,9%)	5 (7,2%)	19 (27,5%)	35 (50,7%)	8 (11,6%)
3	Saya mendapatkan saran yang membantu saya dalam penyelesaian masalah.	1 (1,4%)	7 (10,1%)	18 (26,1%)	35 (50,7%)	8 (11,6%)
4	Saya mendapatkan informasi mengenai pekerjaan lain yang tersedia di perusahaan.	1 (1,4%)	9 (13%)	31 (44,9%)	26 (37,7%)	2 (2,9%)
5	Saya dapat melakukan diskusi untuk pelatihan dan pendidikan yang lebih lanjut.	1 (1,4%)	9 (13%)	9 (13%)	40 (58%)	10 (14,5%)
6	Saya mendapatkan bantuan ketika mengalami pekerjaan yang berat.	1 (1,4%)	5 (7,2%)	15 (21,7%)	36 (52,2%)	12 (17,4%)
7	Saya mendapatkan kesempatan untuk dapat bertanya kepada orang yang mengerti pekerjaan saya.	0	2 (2,9%)	14 (20,3%)	43 (62,3%)	10 (14,5%)
8	Saya mendapat bantuan dalam mendapatkan bahan dan perlengkapan yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan.	1 (1,4%)	4 (5,8%)	14 (20,3%)	42 (60,9%)	8 (11,6%)
9	Saya mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik.	3 (4,3%)	6 (8,7%)	12 (17,4%)	41 (59,4%)	7 (10,1%)
Total		12 (2,1%)	54 (9,3%)	147 (25,3%)	296 (51,1%)	71 (12,2%)

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Dapat dilihat pada tabel frekuensi jawaban diatas, presentase yang paling banyak berada pada jawaban setuju dengan jawaban terbesar pada pernyataan ketujuh yaitu 62,3%, hal tersebut dapat dikatakan dukungan yang berupa sumber

daya yang dibutuhkan, maupun dukungan secara moril terhadap pekerjaannya dapat diperoleh oleh karyawan, hal tersebut karena adanya kerjasama yang baik antar karyawan dan pengakuan dalam prestasi kerja yang dilakukan yang dapat berupa promosi jabatan. Sementara untuk presentase paling sedikit berada pada jawaban sangat tidak setuju dengan presentase paling sedikit 1,4% pada lima pernyataan. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada responden yang merasa bahwa dukungan terhadap pekerjaannya masih kurang sehingga akan mempengaruhi efektivitas kerjanya, hal tersebut dapat dikarenakan faktor seperti kurangnya keterlibatan dirinya dalam organisasi sehingga merasa bahwa pekerjaannya dilakukan secara individu. Berikut disajikan grafik persebaran jawaban responden pada dimensi *access to support*.



Gambar 4.8

Jawaban responden pada dimensi *access to support* (n=69)

Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS versi 22 tahun 2015

Dapat dilihat dari gambar diatas, jawaban responden terbanyak berada pada pernyataan setuju dengan 51,1%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa dimensi *access to support* memiliki interpretasi tinggi.

d. Dimensi *access to resources*

Dimensi terakhir yang terdapat dalam variabel efektivitas kerja adalah *access to resources*. Akses terhadap sumber daya yang ada di setiap perusahaan merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Hal tersebut dikarenakan kemudahan seorang karyawan dalam mengakses segala sumber daya yang ada di perusahaan merupakan faktor yang penting dan dapat meningkatkan efektivitas kerja dari karyawan tersebut (Kanter dalam Howley 2002). Dimensi *access to*

resources memiliki enam buah indikator untuk mengukurnya. Setiap indikator tersebut disajikan dalam item pernyataan yang ada di kusioner. Semua item pernyataan didalam kuisisioner memiliki pembobotan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. berikut disajikan tabel untuk memudahkan interpretasi jawaban 69 responden terhadap dimensi *access to resources*:

Tabel 4.21
Statistik Deskriptif dimensi *access to resources*

No	Pernyataan	Mean
1	Saya memiliki segala sesuatu dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	3,59
2	Saya memiliki waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	3,66
3	Saya mendapatkan bantuan dari rekan kerja bila diperlukan.	3,89
4	Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam mendapatkan sumber daya manusia (permanen) untuk unit kerja saya.	3,15
5	Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam pengadaan peralatan kerja untuk unit kerja saya.	3,43
6	Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam pengadaan perlengkapan kerja untuk unit kerja saya.	3,40
Mean total		3,52

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa mean tertinggi sebesar 3,89 dan mean terendah sebesar 3,15. Mean total untuk dimensi *access to resources* yaitu 3,52 dan dapat di kategorikan tinggi. Untuk memudahkan dalam melihat persebaran jawaban yang diberikan responden, maka dalam penelitian ini akan dibuat persebaran jawaban per-pernyataan dengan total responden 69. Berikut tabel persebaran jawaban responden:

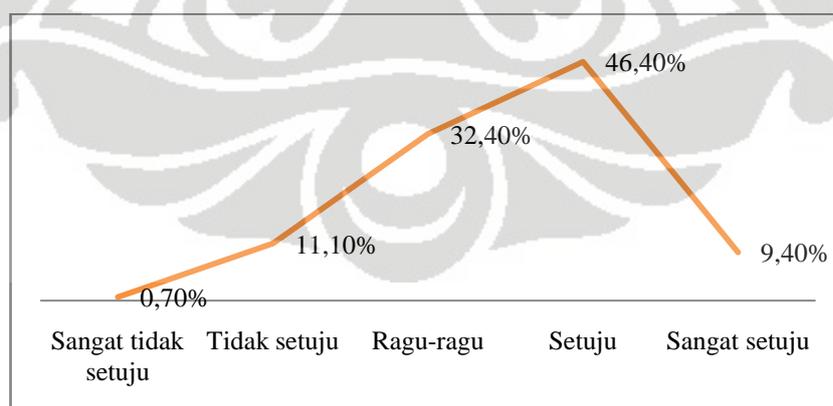
Tabel 4.22
Frekuensi jawaban Responden dimensi *Access to resources*

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya memiliki segala sesuatu dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	0	6 (8,7%)	24 (34,8%)	31 (44,9%)	8 (11,6%)
2	Saya memiliki waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	0	5 (7,2%)	19 (27,5%)	39 (56,5%)	6 (8,7%)
3	Saya mendapatkan bantuan dari rekan kerja bila diperlukan.	0	4 (5,8%)	12 (17,4%)	40 (58%)	13 (18,8%)
4	Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam mendapatkan sumber daya manusia (permanen) untuk unit kerja saya.	3 (4,3%)	12 (17,4 %)	29 (42%)	21 (30,4%)	4 (5,8%)
5	Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam pengadaan peralatan kerja untuk unit kerja saya.	0	9 (13%)	25 (36,2%)	31 (44,9%)	4 (5,8%)

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
6	Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam pengadaan perlengkapan kerja untuk unit kerja saya.	0	10 (14,5 %)	25 (36,2%)	30 (43,5%)	4 (5,8%)
Total		3 (0,7%)	46 (11,%)	134 (32,5%)	192 (46,4%)	39 (9,4%)

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Dapat dilihat pada tabel frekuensi jawaban diatas, presentase terbanyak pada dimensi tersebut berada pada jawaban setuju dengan presentase paling banyak berada di pernyataan ketiga sebesar 58%, hal tersebut dapat diartikan bahwa dalam memperoleh akses untuk mendapatkan sumber daya untuk menunjang pekerjaan, seluruh karyawan dapat mengaksesnya. Seluruh karyawan dapat mempengaruhi pengadaan peralatan dan perlengkapan yang kemudian harus mendapatkan persetujuan dari karyawan yang terlibat dalam pengadaan sumber daya tersebut. Selain itu sumber daya lain yang diperoleh dapat berupa bantuan dari rekan kerja yang dapat dikatakan bantuan sumber daya manusia. Sementara presentase nilai terkecil berada pada jawaban sangat tidak setuju yaitu pada pernyataan keempat sebesar 4,3%, hal tersebut dapat diartikan masih terdapat karyawan yang belum memperoleh akses untuk mendapatkan sumber daya yang mendukung efektivitas kerjanya. Berikut disajikan grafik persebaran jawaban responden pada dimensi *access to resources*:

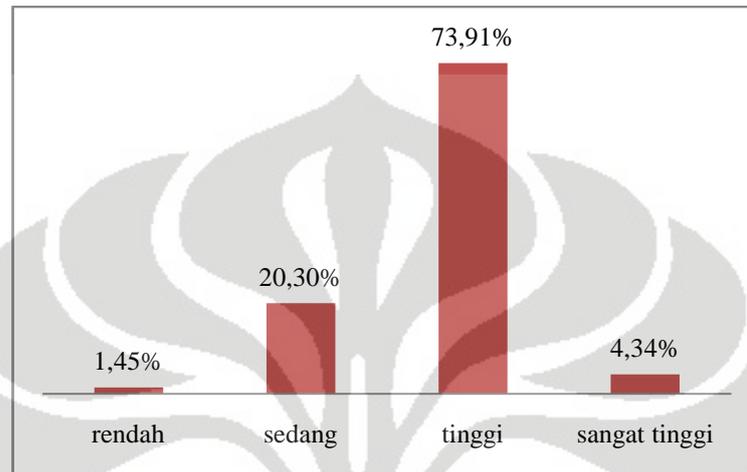


Gambar 4.9

Jawaban responden pada dimensi *access to resources* (n=69)

Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS versi 22 tahun 2015

Dapat dilihat pada gambar diatas, jawaban responden yang terbanyak berada pada jawaban setuju dengan presentase 46,4 sehingga dapat dikatakan memiliki interpretasi yang tinggi. Untuk melihat efektivitas kerja setiap responden, dapat digunakan mean yang dilihat dari jawaban setiap responden, berikut tabel frekuensi efektivitas kerja responden:



Gambar 4.10
Frekuensi Efektivitas Kerja Responden

Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS versi 22 tahun 2015

Dapat dilihat dari tabel diatas, karyawan PT PLN (Persero) Pusdiklat mayoritas memiliki efektivitas kerja yang tinggi yaitu sebesar 73,91%, hal itu tentu saja akan berdampak baik bagi kinerja yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan analisis data deskriptif variabel efektivitas kerja yang dilakukan per-dimensi, berikut ditampilkan interpretasi variabel efektivitas kerja berdasarkan dimensi-dimensi yang telah dianalisa sebelumnya:

Tabel 4.23
Statistik Deskriptif variabel efektivitas kerja (n=69)

No	Dimensi	Mean	Interpretasi
1	<i>Access to opportunity</i>	3,85	Tinggi
2	<i>Access to information</i>	3,90	Tinggi
3	<i>Access to support</i>	3,64	Tinggi
4	<i>Access to resources</i>	3,52	Tinggi
Mean total		3,72	Tinggi

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa keseluruhan dimensi yang pada variabel efektivitas kerja memiliki interpretasi yang tinggi. Mean total untuk

variabel efektivitas kerja yaitu 3,72. Dimensi *access to opportunity* dan *access to information* memiliki mean diatas mean total, sementara dimensi *access to support* dan *access to resources* memiliki mean dibawah mean total. Hal tersebut dikarenakan dukungan informasi dan kesempatan untuk berkarier sudah dilakukan dengan baik, sehingga karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini merasa bahwa perusahaan telah memberikan akses yang baik terhadap informasi dan kesempatan, oleh karena itu efektivitas kerja yang dimiliki juga akan tinggi. Sementara akses terhadap dukungan dan sumber daya belum menjadi prioritas dari perusahaan, walaupun mean yang dihasilkan berada dibawah mean total, tetapi secara keseluruhan kedua dimensi tersebut tetap dikatakan berada di kategori tinggi, dan dapat dikatakan bahwa perusahaan juga memperhatikan akses terhadap dukungan dan sumber daya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja yang terdapat pada karyawan tetap PT PLN (Persero) Pusdiklat memiliki interpretasi yang tinggi.

4.3.2.2 Variabel komitmen organisasional

Selain variabel efektivitas kerja, variabel komitmen organisasional juga digunakan dalam penelitian ini. Mowday, Porter dan Steers (1982) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional merupakan kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Hal tersebut dapat menunjukkan komitmen organisasional bukan hanya diartikan sebagai loyalitas pasif dari individu yang berada di dalam organisasi. melainkan juga melibatkan hubungan aktif dari setiap anggota kepada organisasi tempat dia bekerja, dalam memberikan kontribusi yang menunjang tujuan organisasinya (Mowday, Porter dan Steers, 1982).

Dalam mengukur komitmen organisasional digunakan 15 indikator yang mengukur langsung variabel komitmen organisasional. Keseluruhan indikator tersebut disajikan melalui item pernyataan dan setiap item pernyataan diberikan bobot penilaian. Pembobotan setiap pernyataan yaitu 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk ragu-ragu, 4 untuk setuju, dan 5 untuk sangat setuju. Untuk mengumpulkan jawaban responden, digunakan kuisisioner yang disebarakan sebelumnya. Setelah data terkumpul, dilakukan analisa statistik deskriptif untuk

melihat kecenderungan jawaban responden, yang diolah menggunakan SPSS versi 22. Berikut disajikan tabel untuk memudahkan interpretasi jawaban 69 responden terhadap variabel komitmen organisasional.

Tabel 4.24

Statistik Deskriptif variabel komitmen organisasional

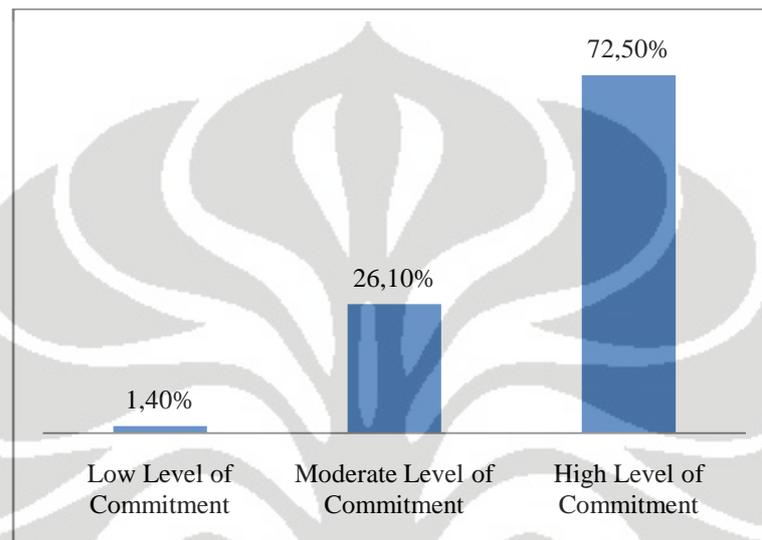
No	Pernyataan	Mean
1	Saya bersedia memberikan usaha melebihi target yang diberikan demi kesuksesan perusahaan.	4,01
2	Saya menceritakan kepada orang lain bahwa organisasi ini merupakan tempat kerja yang baik.	4,07
3	Penting bagi saya untuk memiliki loyalitas terhadap perusahaan.	4,15
4	Saya bersedia menerima tugas apapun agar saya tetap dapat bekerja diperusahaan dan untuk kesuksesan perusahaan.	3,84
5	Saya merasa bahwa nilai yang dimiliki oleh organisasi perusahaan selaras dengan nilai yang saya miliki.	3,82
6	Saya bangga untuk mengakui bahwa saya merupakan bagian dari perusahaan ini.	4,11
7	Saya bersedia untuk tetap bekerja pada perusahaan ini.	4,02
8	Perusahaan tempat saya bekerja benar-benar menginspirasi dalam prestasi kerja saya	3,62
9	Perubahan apapun yang terjadi tidak akan menimbulkan keinginan saya untuk meninggalkan perusahaan ini.	3,56
10	Saya bangga telah memilih perusahaan ini sebagai tempat saya bekerja, dibandingkan dengan perusahaan lain.	3,98
11	Banyak hal yang saya dapatkan jika saya tetap bekerja di dalam perusahaan ini.	3,84
12	Tidak sulit bagi saya untuk mendukung kebijakan dalam organisasi perusahaan ini.	3,88
13	Saya peduli terhadap nasib perusahaan ini.	4,05
14	Bagi saya, perusahaan ini adalah perusahaan terbaik untuk bekerja.	3,76
15	Memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan keputusan yang tepat.	4,01
Mean total		3,91

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Interpretasi yang digunakan dalam melakukan analisa deskriptif pada variabel komitmen organisasional berjumlah 3, ketiga kategori tersebut didasarkan pada tingkatan komitmen organisasional yaitu *Low Level of Commitment*, *Moderate Level of Commitment*, dan *High Level of Commitment*. Dapat dilihat dari tabel diatas, mean total yang terdapat pada variabel komitmen organisasional sebesar 3,91 dan dapat di interpretasikan kedalam kategori *high level of commitment*. hal tersebut tentu saja baik, karena dengan memiliki

karyawan yang berkomitmen tinggi akan membuat karyawan tersebut loyal dan memiliki keinginan kuat untuk bekerja keras.

Berdasarkan data mean yang diperoleh, dapat dilihat juga komitmen organisasional yang dimiliki setiap karyawan, yang dihitung dengan mean setiap responden, berikut tabel frekuensi komitmen organisasional karyawan tetap PT PLN (Persero) Pusdiklat:



Gambar 4.11
Frekuensi Komitmen Organisasional Responden

Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS versi 22 tahun 2015

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa mayoritas responden berada dalam kategori *high level of commitment* yaitu sebesar 72,5%, untuk *moderate level of commitment* sebesar 26,10%. Dan yang paling sedikit yaitu *low level of commitment* sebesar 1,40%. Banyaknya karyawan yang berada pada *high level of commitment*, membuktikan bahwa PT PLN (Persero) Pusdiklat sudah melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan hal tersebut, yaitu dengan beberapa program dan acara internal yang sering diadakan kepada karyawannya. Sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi. Untuk memudahkan dalam melihat persebaran jawaban yang diberikan responden, maka dalam penelitian ini akan dibuat persebaran jawaban per-pernyataan dengan total responden 69. Berikut tabel persebaran jawaban responden:

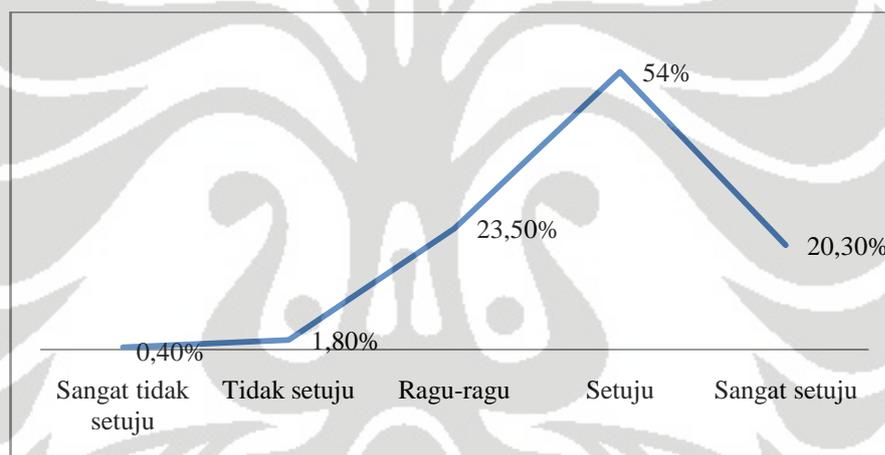
Tabel 4.25
Frekuensi jawaban responden variabel komitmen organisasional

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya bersedia memberikan usaha melebihi target yang diberikan demi kesuksesan perusahaan.	0	1 (1,4%)	12 (17,4%)	41 (59,4%)	15 (21,8%)
2	Saya menceritakan kepada orang lain bahwa organisasi ini merupakan tempat kerja yang baik.	0	1 (1,4%)	10 (14,5%)	41 (59,4%)	17 (24,6%)
3	Penting bagi saya untuk memiliki loyalitas terhadap perusahaan.	0	0	11 (15,9%)	36 (52,2%)	22 (31,9%)
4	Saya bersedia menerima tugas apapun agar saya tetap dapat bekerja diperusahaan dan untuk kesuksesan perusahaan.	0	2 (2,9%)	19 (27,5%)	36 (52,2%)	12 (17,4%)
5	Saya merasa bahwa nilai yang dimiliki oleh organisasi perusahaan selaras dengan nilai yang saya miliki.	0	1 (1,4%)	22 (31,9%)	34 (49,3%)	12 (17,4%)
6	Saya bangga untuk mengakui bahwa saya merupakan bagian dari perusahaan ini.	0	0	10 (14,5%)	41 (59,4%)	18 (26,1%)
7	Saya bersedia untuk tetap bekerja pada perusahaan ini.	0	0	13 (18,8%)	41 (59,4%)	15 (21,8%)
8	Perusahaan tempat saya bekerja benar-benar menginspirasi dalam prestasi kerja saya	1 (1,4%)	4 (5,8%)	26 (37,7%)	27 (39,1%)	11 (15,9%)
9	Perubahan apapun yang terjadi tidak akan menimbulkan keinginan saya untuk meninggalkan perusahaan ini.	2 (2,9%)	5 (7,2%)	23 (33,4%)	30 (43,5%)	9 (13%)
10	Saya bangga telah memilih perusahaan ini sebagai tempat saya bekerja, dibandingkan dengan perusahaan lain.	0	0	17 (24,6%)	36 (52,2%)	16 (23,2%)
11	Banyak hal yang saya dapatkan jika saya tetap bekerja di dalam perusahaan ini.	0	1 (1,4%)	19 (27,5%)	39 (56,5%)	10 (14,5%)
12	Tidak sulit bagi saya untuk mendukung kebijakan dalam organisasi perusahaan ini.	0	0	17 (24,6%)	43 (62,3%)	9 (13%)
13	Saya peduli terhadap nasib perusahaan ini.	0	0	12 (17,4%)	41 (59,4%)	16 (23,2%)
14	Bagi saya, perusahaan ini adalah perusahaan terbaik untuk bekerja.	1 (1,4%)	3 (4,3%)	18 (31,9%)	36 (52,2%)	11 (15,9%)
15	Memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan keputusan yang tepat.	0	1 (1,4%)	14 (20,3%)	37 (53,6%)	17 (24,6%)
Total		4 (0,4%)	19 (1,8%)	243 (23,5%)	559 (54%)	210 (20,3%)

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Dapat dilihat pada tabel frekuensi jawaban diatas, presentase yang terbanyak berasal dari jawaban setuju dengan jawaban tertinggi pada pernyataan ke-duabelas sebanyak 62,3%, hal tersebut dikarenakan setiap kebijakan yang ada di perusahaan melibatkan karyawan dan disosialisasikan terlebih dahulu kepada karyawan, sosialisasi tersebut dapat dilakukan melalui acara-acara internal yang

dilakukan perusahaan seperti acara *knowledge sharing*, dengan demikian karyawan merasa terlibat dan tentunya sangat mudah bagi karyawan untuk mendukung setiap kebijakan yang dibuat didalam perusahaan. Sementara untuk jawaban terkecil berada pada jawaban sangat tidak setuju dengan jawaban terendah pada pernyataan ke-delapan dan ke-empatbelas. Hal tersebut dapat dikarenakan nilai-nilai yang ada pada dirinya sudah tidak cocok lagi dengan nilai-nilai perusahaan sehingga kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan. Selain itu, reponden tersebut merupakan responden yang memiliki masa kerja yang belum terlalu lama sehingga penanaman nilai-nilai perusahaan masih kurang dirasakan olehnya. Untuk melihat persebaran jawaban responden, berikut disajikan grafik persebaran jawaban responden pada variabel komitmen organisasional:



Gambar 4.12

Jawaban responden pada variabel komitmen organisasional (n=69)

Sumber: Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS versi 22 tahun 2015

Dapat dilihat pada gambar diatas, jawaban responden pada variabel komitmen organisasional berada pada jawaban setuju dengan presentase sebesar 54%. Jawaban terbanyak kedua berada pada jawaban ragu-ragu sebanyak 23,5%, diikuti dengan jawaban sangat setuju sebesar 20,3%, jawaban tidak setuju sebanyak 1,8%, dan terakhir jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,4%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini berada pada kategori *High Level of Commitment*. Dengan memiliki karyawan yang berada pada kategori *High Level of Commitment*, hal tersebut tentu saja akan berpengaruh terhadap kelangsungan bisnis yang ada didalam perusahaan. Komitmen

organisasional juga akan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan sehingga apa yang dikerjakannya sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Komitmen organisasional yang dimiliki oleh setiap karyawan juga tidak lepas dari efektivitas kerja yang dimilikinya.

Setelah melakukan analisa deskriptif terhadap kedua variabel, telah diketahui bahwa mean total untuk kedua variabel termasuk kategori tinggi. Untuk variabel efektivitas kerja memiliki mean sebesar 3,72 dan untuk variabel komitmen organisasional memiliki mean sebesar 3,91. Untuk melihat persebaran jawaban dan hubungan antara kedua variabel, maka dibuat tabulasi silang dari mean setiap responden, untuk melihat jawaban responden mengenai kedua variabel tersebut. berikut tabulasi silang nya:

Tabel 4.26
Tabulasi silang variabel komitmen organisasional dengan variabel efektivitas kerja

Efektivitas Kerja	Komitmen Organisasional			Total
	<i>Low Level of Commitment.</i>	<i>Moderate Level of Commitment.</i>	<i>High Level of Commitment.</i>	
Sangat Rendah	0	0	0	0
Rendah	0	1 (100%)	0	1 (100%)
Sedang	1 (7,3%)	8 (57,1%)	5 (35,7%)	14 (100%)
Tinggi	0	9 (17,6%)	42 (82,4%)	51 (100%)
Sangat Tinggi	0	0	3 (100%)	3 (100%)
Total	1 (1,4%)	18 (26,1%)	50 (72,5%)	69 (100%)

Sumber: Data Olahan Peneliti menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Dapat dilihat dari tabel tabulasi silang diatas, responden yang berada pada kategori *Low Level of Commitment* hanya 1 responden, sementara untuk responden yang berada di kategori *Moderate Level of Commitment* sebanyak 18 orang dan terakhir kategori *High Level of Commitment* sebanyak 50 responden. sementara untuk variabel efektivitas kerja, tidak terdapat responden yang ada di kategori sangat rendah, untuk kategori rendah sebanyak 1 responden, kategori

sedang sebanyak 14 responden, kategori tinggi sebanyak 51 responden dan terakhir kategori sangat tinggi sebanyak 3 responden.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa komitmen organisasional seorang karyawan akan berhubungan dengan efektivitas kerjanya. Semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki seorang karyawan, maka efektivitas kerjanya juga akan tinggi, begitu juga sebaliknya. Hal tersebut dapat dibuktikan dari jawaban responden diatas, dapat dilihat pada tabel tabulasi silang diatas, responden yang berada pada kategori komitmen organisasional tinggi (*High Level of Commitment*), berada pada kategori efektivitas kerja yang mayoritas tinggi juga. Sementara untuk reponden yang berada pada kategori komitmen organisasional rendah (*Low Level of Commitment*) berada pada kategori efektivitas kerja yang sedang.

4.4 Uji Korelasi (*pearson correlation*)

Penelitian ini merupakan penelitian yang menghubungkan dua variabel yaitu variabel komitmen organisasional dengan variabel efektivitas kerja. Oleh karena itu digunakan teknis analisis bivariat dengan menggunakan *pearson correlation* untuk melihat korelasi antar dua variabel tersebut. Berikut hasil uji korelasi menggunakan *pearson correlation*:

Tabel 4.27
Korelasi Pearson
Correlations

		EFEKTIVITASKERJA	KOMITMENORGANISASIONAL
EFEKTIVITASKERJA	Pearson Correlation	1	,754**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	69	69
KOMITMENORGANISASIONAL	Pearson Correlation	,754	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olahan data primer menggunakan SPSS versi 22 tahun 2015

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil uji korelasi antara dua variabel yaitu komitmen organisasional dengan efektivitas kerja memiliki nilai korelasi positif sebesar 0,754, korelasi positif dapat diartikan kenaikan salah satu variabel akan

berhubungan dengan variabel lainnya. Berdasarkan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, yaitu:

H₀ : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dengan efektivitas kerja.

H₁ : Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dengan efektivitas kerja.

Dengan melihat uji korelasi yang telah dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation*, diperoleh nilai signifikansi 0,000. Dengan nilai signifikansi yang berada kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dapat dinyatakan H₀ ditolak dan H₁ diterima (Sharma, 2007). Dapat dilihat dari tabel 3.4 mengenai kekuatan hubungan antar dua variabel, kedua variabel tersebut dapat diinterpretasikan korelasi kuat (Neuman, 2007). Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki hubungan dengan variabel efektivitas kerja pada karyawan tetap PT PLN (Persero) Pusdiklat.

4.5 Implikasi Manajerial

Setelah dilakukan analisis deskriptif dan analisis korelasi, diketahui bahwa karyawan tetap PT PLN (Persero) Pusdiklat yang menjadi responden dalam penelitian ini terogolong dalam karyawan yang memiliki *High Level of Commitment* dan efektivitas kerja yang tinggi. Dari hasil uji korelasi juga dapat dilihat bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang kuat dengan efektivitas kerja. Artinya untuk meningkatkan komitmen organisasional dalam setiap karyawan, perusahaan juga harus meningkatkan efektivitas kerjanya, karena kedua hal tersebut memiliki hubungan yang kuat.

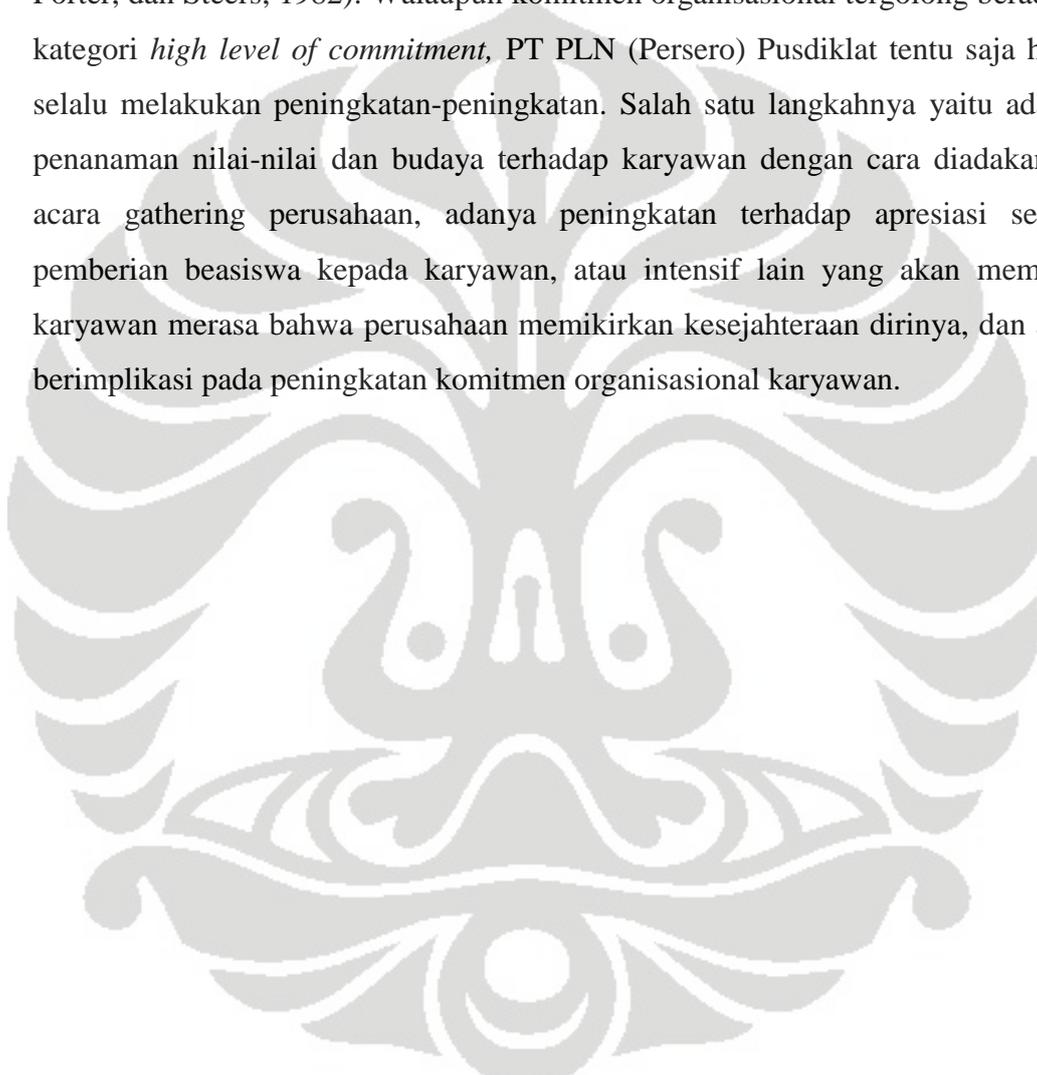
Untuk meningkatkan efektivitas kerja yang dimiliki seorang karyawan, dukungan yang berasal dari perusahaan sangat diperlukan, hal tersebut karena perusahaan dan karyawan merupakan satu kesatuan yang terikat. Untuk itu, beberapa hal yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan dapat dilihat dari jawaban responden yang merupakan karyawan tetap PT PLN (Persero) Pusdiklat dan telah diolah untuk dilihat hasil *mean*-nya. Berdasarkan nilai *mean* pada dimensi *access to opportunity* dapat diketahui bahwa akses untuk memperoleh kesempatan pada

setiap karyawan di PT PLN (Persero) Pusdiklat sudah tinggi, hal tersebut dikarenakan PT PLN (Persero) Pusdiklat yang merupakan pusat pendidikan dan pelatihan di PLN tentu saja memperhatikan kesempatan berkarir pada karyawannya. Hal itu dapat ditunjukkan dengan adanya kesempatan bagi setiap karyawan untuk meningkatkan kemampuannya melalui berbagai pelatihan yang tersedia, yang tentu saja hal tersebut perlu dipertahankan oleh perusahaan. Agar setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, PT PLN (Persero) Pusdiklat dapat meningkatkannya dengan cara pemberian pekerjaan yang dapat menggunakan seluruh kompetensinya dan memberikan rotasi kerja pada karyawannya, hal tersebut digunakan agar karyawan dapat memiliki pengalaman baru mengenai pekerjaan yang berdampak pada efektivitas kerjanya.

Hal lain yang dapat dilihat adalah hasil *mean* terhadap dimensi *access to opportunity* yang termasuk dalam efektivitas kerja tinggi. Hal tersebut berarti akses terhadap informasi yang ada di PT PLN (Persero) Pusdiklat sudah baik. Setiap karyawan mengetahui dengan jelas mengenai kondisi perusahaan, nilai, tujuan, dan hubungan pekerjaannya dengan tujuan perusahaan yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan sangat diperhatikan sehingga karyawan merasa dirinya merupakan bagian penting dari perusahaan. Adanya acara *morning spirit*, *knowledge sharing*, dan fasilitas olahraga di PT PLN (Persero) Pusdiklat yang merupakan acara internal akan menambah pengetahuan karyawan mengenai nilai-nilai perusahaan dan meningkatkan hubungan antar karyawan. Selain itu, hal yang perlu ditingkatkan adalah adanya akses terhadap sumber daya yang mendukung pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari *mean* yang mengukur indikator tersebut yang memiliki nilai paling rendah diantara indikator lainnya, walaupun akses terhadap sumber daya yang mendukung pekerjaan masih dikatakan tinggi, oleh karena itu peningkatan dalam hal itu harus diperlukan, seperti kemudahan untuk pengajuan permintaan perlengkapan dan peralatan yang tentunya akan menambah efektivitas kerja dari karyawan tersebut.

Selain meningkatkan efektivitas kerjanya, PT PLN (Persero) Pusdiklat juga harus meningkatkan komitmen organisasional yang dimiliki oleh setiap

karyawannya, hal tersebut karena efektivitas kerja dan komitmen organisasional memiliki hubungan positif. Dapat dilihat dari *mean* setiap indikator yang mengukurnya, komitmen organisasional pada karyawan tetap PT PLN (Persero) Pusdiklat dapat dikatakan dalam kategori *high level of commitment*, hal tersebut tentu saja sangat baik karena karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan bekerja lebih keras untuk kemajuan perusahaannya (Mowday, Porter, dan Steers, 1982). Walaupun komitmen organisasional tergolong berada di kategori *high level of commitment*, PT PLN (Persero) Pusdiklat tentu saja harus selalu melakukan peningkatan-peningkatan. Salah satu langkahnya yaitu adanya penanaman nilai-nilai dan budaya terhadap karyawan dengan cara diadakannya acara *gathering* perusahaan, adanya peningkatan terhadap apresiasi seperti pemberian beasiswa kepada karyawan, atau intensif lain yang akan membuat karyawan merasa bahwa perusahaan memikirkan kesejahteraan dirinya, dan akan berimplikasi pada peningkatan komitmen organisasional karyawan.



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis deskriptif variabel komitmen organisasional dan efektivitas kerja, mayoritas karyawan PT PLN (Persero) Pusdiklat dapat dikategorikan memiliki komitmen organisasional yang berada pada kategori *High Level of Commitment*. Dalam kategori ini, individu sudah memiliki komitmen tinggi didalam perusahaan, dimana ia akan bekerja keras untuk ikut serta dalam memajukan performa dari perusahaan. Sedangkan untuk variabel efektivitas kerja, mayoritas karyawan memiliki efektivitas kerja yang berada pada kategori tinggi. Dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja sudah baik dan setiap karyawan mendapatkan akses dalam mendukung efektivitas kerjanya.

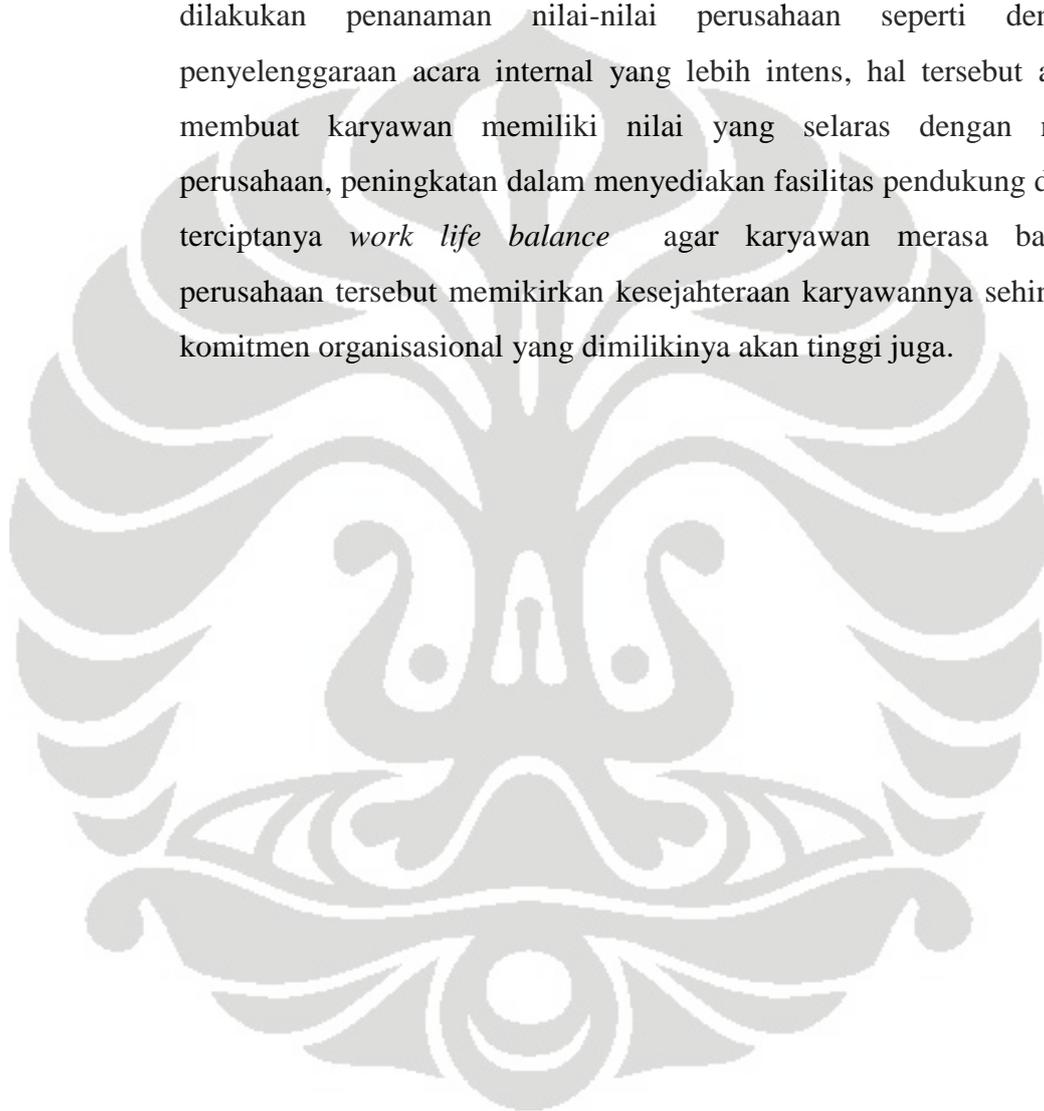
Sementara, berdasarkan hasil analisis bivariat mengenai hubungan kedua variabel yaitu komitmen organisasional dengan efektivitas kerja pada karyawan tetap PT PLN (Persero) Pusdiklat, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang kuat dengan efektivitas kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji korelasi menggunakan *pearson correlation* yang menunjukkan hasil yang kuat positif. Dengan demikian komitmen organisasional yang dimiliki seorang karyawan akan berhubungan dengan efektivitas kerja karyawan tersebut.

5.2 Saran

Setelah dikemukakan beberapa kesimpulan hasil penelitian, maka terdapat beberapa saran untuk pihak manajemen PT PLN (Persero), yaitu:

- Dalam meningkatkan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, dapat dilakukan dengan melibatkan karyawan dalam pekerjaan yang menantang sehingga kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut akan meningkat. Selain itu juga dapat digunakan rotasi jabatan agar setiap karyawan dapat merasakan pekerjaan yang berbeda dari sebelumnya.

- Untuk meningkatkan informasi terhadap ketersediaan pekerjaan lain yang ada diperusahaan, sosialisasi kepada seluruh karyawan apabila terdapat jabatan yang kosong dan diperlukan pengganti, hal tersebut akan membuat karyawan mengetahui kondisi perusahaan tersebut yang berkaitan mengenai sdm perusahaan.
- Dalam hal meningkatkan komitmen organisasional karyawan, perlu dilakukan penanaman nilai-nilai perusahaan seperti dengan penyelenggaraan acara internal yang lebih intens, hal tersebut akan membuat karyawan memiliki nilai yang selaras dengan nilai perusahaan, peningkatan dalam menyediakan fasilitas pendukung demi terciptanya *work life balance* agar karyawan merasa bahwa perusahaan tersebut memikirkan kesejahteraan karyawannya sehingga komitmen organisasional yang dimilikinya akan tinggi juga.



Daftar Pustaka

Buku:

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Armstrong, Michael. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elexmedia. Komputindo. Jakarta
- Coakes S.J., Steed L.G.. 2003. *SPSS Analysis without Anguish Version 11.0 for Windows*, Chicago: John Wiley.
- Cooper, D. R. & Schindler, P. S. (2001). *Business Research Methods, 7edition*. New York: McGrawHill Publishing Company.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia, edisi kesepuluh jilid 1*. Jakarta: PT Indeks.
- Foulkes, Fred K., Livernash. 1975, *Human Resourch Management, 2nd edition*, Prentice Hall Inc., EnglewoodCliffs, New Jersey
- Glaser, Barney G. (2009). *Organizational Careers: A Sourcebook for Theory*. USA: Transcation Publishers.
- Gibson, John M., John M Ivancevich, James H. Donnelly Jr. 1989. *Organisasi , Perilaku, Struktur, Proses, Edisi kelima*. Jakarta:Erlangga
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Cetakan ketujuh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hellriegel, Don, & Slocum, John W. (2009). *Organizational Behavior*. Canada: Nelson Education.
- Kerlinger, F. M & Lee, H. 2000. *Fondations of Behavioral Research, 4th Edition*. Stamford: Wadsworth.
- Leech, N.L., Barrett, K.C., & Morgan, G.A. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation (2 nd ed.)*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H., & Valentine, Sean R. 2013. *Human Resource Management, 14th edition*. USA cengage learning.
- Nawawi, Hadari. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta. Universitas Gajah Mada Press.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.

- Neuman, W. L. (2007). *Basics of Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches (2nd ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Prasetijo, R dan Ihalauw, J . 2005. *Perilaku Konsumen*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. 2009. *Organizational Behavior, 13th Edition*, New York: Pearson International.
- Saverin & Tankard Jr. 1992. *Communication Theories*: Universitas Michigan: Longman
- Sharma, JK. (2007). *Business Statistics, Second Edition*. India: Dorling Kindersley Pvt. Ltd.
- Sekaran, Uma. (2003). *Research methods for business: A skill building approach*. United States of America: John Willey & Sons.
- Steers, M. Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta. Erlangga.
- Stoner, James A.F. et al. 1996. *Manajemen, Jilid 1*. Jakarta: Prenhallindo.
- Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen, Edisi 12*, Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada.
- Winardi, j. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media
- Zainun, Buchari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, Tbk.

Penelitian Ilmiah:

- Caudron, Shari, (1995), "Create an Empowerment Environment", *Personnel Journal*, September, P. 28-37. *Ford, Robert C.*
- Howley, B Agatha. 2002. Perceptions of Work Effectiveness and Job Empowerment in *Staff Nurses Working in Irish Health Care Institution*. *Proquest Company*.
- Champion, M A & Medsker Gina J. 1993. Relations Between Work Group Characteristics and Effectiveness: Implications for Designing Effective Work Groups. *Proquest Company*.
- Eo Yong-Sook, Kim Yong-Hae, dan Lee Nae-Young. 2009. Path Analysis of Empowerment and Work Effectiveness Among *Staff Nurses*. *Jstor Company*.
- Knight William E., Moore Michael E., Dan Coperthwait Corby A. 1997. Knowledge, Skill, and Perceptions of Effectiveness. *Jstor Company*.
- Randall, D. M. (1987). 'Commitment and the organization: The organization man revisited', *Academy of Management Review*.

Wills, London B. 2003. The Relationship Between Organizational Commitment and Work Effectiveness.

Publikasi Elektronik:

<http://www.pln.co.id/?p=102> diakses pada 17 Maret 2015 pukul 20.30 wib

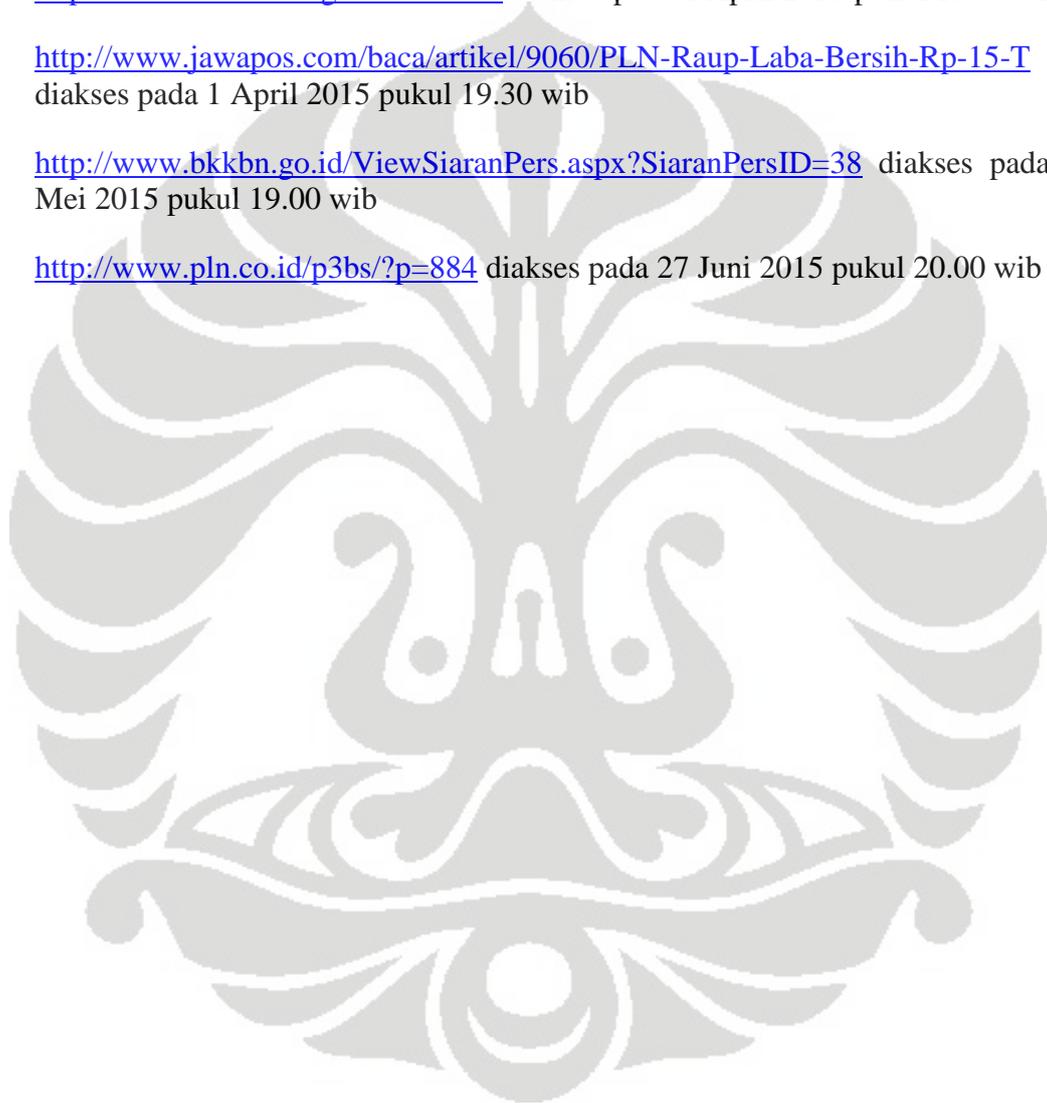
www.jpnn.com diakses pada 17 Maret 2015 pukul 21.00 wib

<http://www.indonesia.go.id/in/bumn> diakses pada 1 April 2015 pukul 19.00 wib

<http://www.jawapos.com/baca/artikel/9060/PLN-Raup-Laba-Bersih-Rp-15-T>
diakses pada 1 April 2015 pukul 19.30 wib

<http://www.bkkbn.go.id/ViewSiaranPers.aspx?SiaranPersID=38> diakses pada 15 Mei 2015 pukul 19.00 wib

<http://www.pln.co.id/p3bs/?p=884> diakses pada 27 Juni 2015 pukul 20.00 wib



**LAMPIRAN 1:
KUISIONER PENELITIAN**

Kuisisioner no:/...../.....



Universitas Indonesia
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Departemen Ilmu Administrasi
Program Studi Ilmu Administrasi Niaga

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i

Dengan hormat,

Saya Bayu Rahardianto, mahasiswa Ilmu Administrasi Niaga Universitas Indonesia yang sedang dalam tahap menyelesaikan tugas karya akhir/skripsi. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian tentang hubungan komitmen organisasional dengan efektivitas kerja pada karyawan tetap PT PLN (Persero) Pusdiklat.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya membutuhkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara agar bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini. Pengisian secara objektif sangat diharapkan karena semua data dan informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk penelitian akademis.

Saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara dalam mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,
Bayu Rahardianto

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Isikan data diri Bapak/Ibu/Saudara pada titik-titik yang tersedia.
2. Berikan tanda lingkaran (O) pada pilihan Bapak/Ibu/Saudara.
3. Mohon tidak ada jawaban yang terlewat.
4. Mohon mengisi pilihan jawaban dengan objektif karena jawaban Bapak/Ibu/Saudara hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis saja.



I. PERTANYAAN SARINGAN

Status Karyawan:

1. Karyawan Tetap (Silakan lanjut ke pertanyaan berikutnya)
2. Karyawan Kontrak (Berhenti sampai disini. Terima Kasih)

II. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan

Usia : tahun

Jabatan :

Pendidikan Terakhir : 1. SMA 2. Diploma
 3. S1 4. S2 / S3

4. Masa Kerja : tahun

III. KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian:

Pilihlah salah satu alternatif jawaban untuk setiap pernyataan yang paling sesuai atau mendekati keadaan Bapak/Ibu/Saudara dengan memberikan tanda lingkaran (O) pada kolom jawaban yang disediakan. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan tidak ada yang benar atau salah.

Contoh:

Bila Bapak/Ibu sangat setuju dengan pernyataan tersebut, maka Bapak/Ibu dapat memberi tanda lingkaran (O) pada kolom dibawah tanggapan SS, seperti berikut:

No	Pertanyaan	Sangat tidak setuju \longrightarrow Sangat setuju				
		1	2	3	4	5
1	Saya mendapatkan pekerjaan yang menantang					(5)

Keterangan

- 1 = Sangat tidak setuju (STS) 3 = Ragu-ragu (RR) 5 = Sangat setuju
 2 = Tidak setuju (TS) 4 = Setuju (S)



No	Pernyataan	Sangat Tidak setuju → Sangat Setuju				
Dimensi Access to Opportunity						
1	Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang.	1	2	3	4	5
2	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru ditempat kerja.	1	2	3	4	5
3	Saya mendapat kesempatan mengikuti program pelatihan untuk mempelajari hal baru.	1	2	3	4	5
4	Saya mendapat kesempatan untuk mempelajari proses bisnis perusahaan.	1	2	3	4	5
5	Saya memiliki kesempatan untuk bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan dan pengetahuan saya.	1	2	3	4	5
6	Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.	1	2	3	4	5
Dimensi Access to Information						
7	Saya dapat mengetahui kondisi perusahaan saat ini.	1	2	3	4	5
8	Saya dapat mengetahui nilai-nilai yang ada di perusahaan (<i>Simple, inspiring, performance, phenomenal</i>).	1	2	3	4	5

9	Saya dapat mengetahui tujuan perusahaan.	1	2	3	4	5
10	Saya dapat mengetahui hubungan antara pekerjaan unit dengan perusahaan.	1	2	3	4	5
11	Saya dapat mengetahui rencana kerja unit saya selama satu tahun.	1	2	3	4	5
12	Saya dapat mengetahui pandangan dari unit kerja lain terhadap unit kerja saya.	1	2	3	4	5
Dimensi Access to Support						
13	Saya mendapatkan Informasi spesifik tentang hal-hal yang saya lakukan dengan baik.	1	2	3	4	5
14	Saya mendapatkan saran yang spesifik tentang hal-hal yang bisa ditingkatkan.	1	2	3	4	5
15	Saya mendapatkan saran yang membantu saya dalam penyelesaian masalah.	1	2	3	4	5
16	Saya mendapatkan informasi mengenai pekerjaan lain yang tersedia di perusahaan.	1	2	3	4	5
17	Saya dapat melakukan diskusi untuk pelatihan dan pendidikan yang lebih lanjut.	1	2	3	4	5
18	Saya mendapatkan bantuan ketika mengalami pekerjaan yang berat.	1	2	3	4	5
19	Saya mendapatkan kesempatan untuk dapat bertanya kepada orang yang mengerti pekerjaan saya.	1	2	3	4	5
20	Saya mendapat bantuan dalam mendapatkan bahan dan perlengkapan yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan.	1	2	3	4	5
21	Saya mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik.	1	2	3	4	5
Dimensi Access to Resources						

22	Saya memiliki segala sesuatu dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	1	2	3	4	5
23	Saya memiliki waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	1	2	3	4	5
24	Saya mendapatkan bantuan dari rekan kerja bila diperlukan.	1	2	3	4	5
25	Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam mendapatkan sumber daya manusia (permanen) untuk unit kerja saya.	1	2	3	4	5
26	Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam pengadaan peralatan kerja untuk unit kerja saya.	1	2	3	4	5
27	Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam pengadaan perlengkapan kerja untuk unit kerja saya.	1	2	3	4	5
Variabel Komitmen Organisasional						
28	Saya bersedia memberikan usaha melebihi target yang diberikan demi kesuksesan perusahaan.	1	2	3	4	5
29	Saya menceritakan kepada orang lain bahwa organisasi ini merupakan tempat kerja yang baik.	1	2	3	4	5
30	Penting bagi saya untuk memiliki loyalitas terhadap perusahaan.	1	2	3	4	5
31	Saya bersedia menerima tugas apapun agar saya tetap dapat bekerja diperusahaan dan untuk kesuksesan perusahaan.	1	2	3	4	5
32	Saya merasa bahwa nilai yang dimiliki oleh organisasi perusahaan selaras dengan nilai yang saya miliki.	1	2	3	4	5
33	Saya bangga untuk mengakui bahwa saya merupakan bagian dari perusahaan ini.	1	2	3	4	5
34	Saya bersedia untuk tetap bekerja pada perusahaan ini.	1	2	3	4	5

35	Perusahaan tempat saya bekerja benar-benar menginspirasi dalam prestasi kerja saya	1	2	3	4	5
36	Perubahan apapun yang terjadi tidak akan menimbulkan keinginan saya untuk meninggalkan perusahaan ini.	1	2	3	4	5
37	Saya bangga telah memilih perusahaan ini sebagai tempat saya bekerja, dibandingkan dengan perusahaan lain.	1	2	3	4	5
38	Banyak hal yang saya dapatkan jika saya tetap bekerja di dalam perusahaan ini.	1	2	3	4	5
39	Tidak sulit bagi saya untuk mendukung kebijakan dalam organisasi perusahaan ini.	1	2	3	4	5
40	Saya peduli terhadap nasib perusahaan ini.	1	2	3	4	5
41	Bagi saya, perusahaan ini adalah perusahaan terbaik untuk bekerja.	1	2	3	4	5
42	Memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan keputusan yang tepat.	1	2	3	4	5

Terima kasih atas kesedian Bapak/Ibu/Saudara dalam mengisi kuisioner ini.

TRANSKRIP WAWANCARA

(Unstructured Interview)

Informan : Fitria Wahyu Silvanti selaku karyawan SDM PT PLN (Persero) Pusdiklat

Hari/Tanggal : Senin, 13 April 2015

Lokasi : PT PLN (Persero) Pusdiklat, Jakarta Selatan

Keterangan:

P : Peneliti

I : Informan

P : Selamat siang mba, saya ingin mengetahui bagaimana proses bisnis dari PT PLN (Persero) Pusdiklat ?

I : Jadi PT PLN (Persero) Pusdiklat disini merupakan pusat pendidikan pelatihan yang dimiliki oleh PLN, Pusdiklat disini merupakan kantor induk yang merupakan bagian dari Pusdiklat PLN, nah didalam Pusdiklat itu sendiri terdapat berbagai udiklat (unit pendidikan dan pelatihan) yang tersebar di seluruh Indonesia, selain itu ada juga MLEB (Museun Energi dan Listrik Baru)

P : Wah udiklat nya ada di seluruh Indonesia mba, jadi karyawan disini sering ke udiklat mba?

I : Iya tentu saja, karena kantor induk ini merupakan kantor induk Pusdiklat dari PLN, jadi karyawan yang bekerja disini sering dinas untuk melakukan koordinasi dengan udiklat lainnya

- P : Biasanya seberapa sering karyawan disini melakukan perjalan dinas mba?
- I : Cukup sering sih, tergantung urgensinya, bisa dikatakan dalam satu bulan ada saja yang dinas ke udiklat lainnya
- P : Oh begitu ya mba, terus untuk kantor induk ini sendiri terdiri dari bidang atau unit apa saja?
- I : Di kantor Induk ini ada lima bidang, dua unit, satu pejabat pelaksana pengadaan, dan satu pejabat perencana pengadaan yang semuanya dibawah *Chief Learning Officer*
- P : Terkait dengan perjalan dinas yang sering dilakukan tadi, tentunya banyak waktu yang tersita kan mba yang mungkin berpengaruh terhadap komitmen karyawannya, nah gmna pendapatnya mba?
- I : Iya gabisa dipungkiri perjalan dinas lumayan menyita waktu, tetapi PLN menanggung semua akomodasi dari perjalanan dinas, mungkin cara lain untuk meningkatkan komitmen dari penyediaan fasilitas yang ada dikantor yang berupa fasilitas olahraga, dan diadakannya acara-acara seperti *knowledge sharing* juga membantu dalam peningkatan komitmen organisasional karyawan. Karena dengan begitu karyawan akan merasa bahwa perusahaan memikirkan setiap karyawannya.
- P : Begitu ya mba berarti PLN sangat memperhatikan karyawannya ya mba, terakhir mba saya meminta izin untuk menyebarkan kuisisioner kepada karyawan tetap kantor induk Pusdiklat dan mungkin saya meminta beberapa data seperti bagan organisasi, visi misi, tugas dan fungsi tiap jabatan, apakah diperbolehkan mba?
- I : Oh tentu saja boleh silakan, nanti silahkan diambil dan untuk peneyebaran kuisisioner nanti saya antar keliling bidang dan unit
- P : Terima kasih banyak mba atas wawancara singkat dan izin untuk mengambil data juga menyebarkan kuisisioner, semoga semakin sukses mba
- I : Iya sama-sama sukses juga

UJI VALIDITAS VARIABEL EFEKTIVITAS KERJA

		EFEKTIVITAS KERJA
Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,579 ,001 28
Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru ditempat kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,603 ,001 28
Saya mendapat kesempatan mengikuti program pelatihan untuk mempelajari hal baru	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,638 ,000 28
Saya mendapat kesempatan untuk mempelajari proses bisnis perusahaan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,539 ,003 28
Saya memiliki kesempatan untuk bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan dan pengetahuan saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,547 ,003 28
Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,688 ,000 28
Saya dapat mengetahui kondisi perusahaan saat ini	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,588 ,001 28
Saya dapat mengetahui nilai-nilai yang ada di perusahaan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,324 ,092 28
Saya dapat mengetahui tujuan perusahaan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,380 ,046 28
Saya dapat mengetahui hubungan antara pekerjaan unit dengan perusahaan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,416 ,028 28
Saya dapat mengetahui rencana kerja unit saya selama satu tahun	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,405 ,032 28
Saya dapat mengetahui pekerjaan yang dilakukan rekan kerja yang berada di posisi sama dengan saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,293 ,131 28
Saya dapat mengetahui penetapan gaji untuk pegawai yang berada pada posisi saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,258 ,185 28
Saya dapat mengetahui pandangan dari unit kerja lain terhadap unit kerja saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,483 ,009 28
Saya mendapatkan Informasi spesifik tentang hal-hal yang saya lakukan dengan baik	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,494 ,008

	N	28
Saya mendapatkan saran yang spesifik tentang hal-hal yang bisa ditingkatkan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,544 ,003 28
Saya mendapatkan saran yang membantu saya dalam penyelesaian masalah	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,675 ,000 28
Saya mendapatkan informasi mengenai pekerjaan lain yang tersedia di perusahaan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,592 ,001 28
Saya dapat melakukan diskusi untuk pelatihan dan pendidikan yang lebih lanjut	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,627 ,000 28
Saya mendapatkan bantuan ketika mengalami pekerjaan yang berat	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,695 ,000 28
Saya mendapatkan kesempatan untuk dapat bertanya kepada orang yang mengerti pekerjaan saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,536 ,003 28
Saya mendapat bantuan dalam mendapatkan bahan dan perlengkapan yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,399 ,035 28
Saya mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,513 ,005 28
Saya memiliki segala sesuatu dalam menyelesaikan pekerjaan saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,551 ,002 28
Saya memiliki waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,639 ,000 28
Saya mendapatkan bantuan dari rekan kerja bila diperlukan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,551 ,002 28
Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam mendapatkan sumber daya manusia (permanen) untuk unit kerja saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,624 ,000 28
Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam pengadaan peralatan kerja untuk unit kerja saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,522 ,004 28
Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam pengadaan perlengkapan kerja untuk unit kerja saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,384 ,043 28

UJI VALIDITAS VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL

		KOMITMEN ORGANISASIONAL
Saya bersedia memberikan usaha melebihi ekspektasi demi kesuksesan perusahaan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,331 ,085 28
Saya menceritakan kepada orang lain bahwa organisasi ini merupakan tempat kerja yang baik	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,568 ,002 28
Penting bagi saya untuk memiliki loyalitas terhadap perusahaan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,714 ,000 28
Saya bersedia menerima tugas apapun agar saya tetap dapat bekerja diperusahaan dan untuk kesuksesan perusahaan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,723 ,000 28
Saya merasa bahwa nilai yang dimiliki oleh organisasi perusahaan selaras dengan nilai yang saya miliki	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,585 ,001 28
Saya bangga untuk mengakui bahwa saya merupakan bagian dari perusahaan ini	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,535 ,003 28
Saya bersedia untuk tetap bekerja pada perusahaan ini	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,750 ,000 28
Perusahaan tempat saya bekerja benar-benar menginspirasi dalam prestasi kerja saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,606 ,001 28
Perubahan apapun yang terjadi tidak akan menimbulkan keinginan saya untuk meninggalkan perusahaan ini	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,620 ,000 28
Saya bangga telah memilih perusahaan ini sebagai tempat saya bekerja, dibandingkan dengan perusahaan lain	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,716 ,000 28
Banyak hal yang saya dapatkan jika saya tetap bekerja di dalam perusahaan ini	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,787 ,000 28
Tidak sulit bagi saya untuk mendukung kebijakan dalam organisasi perusahaan ini	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,694 ,000 28
Saya peduli terhadap nasib perusahaan ini	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,758 ,000 28
Bagi saya, perusahaan ini adalah perusahaan terbaik untuk bekerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,773 ,000 28

Memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan keputusan yang tepat	Pearson Correlation	,595
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	28

UJI RELIABILITAS VARIABEL EFEKTIVITAS KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang	19,3214	7,115	,674	,808
Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru ditempat kerja	19,0714	7,032	,672	,808
Saya mendapat kesempatan mengikuti program pelatihan untuk mempelajari hal baru	19,0000	6,667	,701	,801
Saya mendapat kesempatan untuk mempelajari proses bisnis perusahaan	19,1786	7,634	,426	,854
Saya memiliki kesempatan untuk bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan dan pengetahuan saya	19,0357	7,073	,689	,806
Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	19,0357	6,480	,614	,822

UJI RELIABILITAS VARIABEL EFEKTIVITAS KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya dapat mengetahui kondisi perusahaan saat ini	81,5357	69,591	,564	,865

Saya dapat mengetahui nilai-nilai yang ada di perusahaan	81,5000	73,963	,208	,875
Saya dapat mengetahui tujuan perusahaan	81,2500	73,083	,298	,872
Saya dapat mengetahui hubungan antara pekerjaan unit dengan perusahaan	81,4286	73,810	,289	,873
Saya dapat mengetahui rencana kerja unit saya selama satu tahun	81,5714	72,772	,273	,874
Saya dapat mengetahui pekerjaan yang dilakukan rekan kerja yang berada di posisi sama dengan saya	81,4643	73,962	,153	,877
Saya dapat mengetahui penetapan gaji untuk pegawai yang berada pada posisi saya	81,4286	73,439	,201	,876
Saya dapat mengetahui pandangan dari unit kerja lain terhadap unit kerja saya	81,5000	71,444	,455	,869
Saya mendapatkan Informasi spesifik tentang hal-hal yang saya lakukan dengan baik	81,7143	70,804	,417	,869
Saya mendapatkan saran yang spesifik tentang hal-hal yang bisa ditingkatkan	81,5714	69,513	,478	,868
Saya mendapatkan saran yang membantu saya dalam penyelesaian masalah	81,6429	66,608	,616	,863
Saya mendapatkan informasi mengenai pekerjaan lain yang tersedia di perusahaan	82,0000	69,185	,567	,865
Saya dapat melakukan diskusi untuk pelatihan dan pendidikan yang lebih lanjut	81,4286	67,291	,590	,864

Saya mendapatkan bantuan ketika mengalami pekerjaan yang berat	81,5714	67,439	,643	,862
Saya mendapatkan kesempatan untuk dapat bertanya kepada orang yang mengerti pekerjaan saya	81,4286	71,439	,497	,868
Saya mendapat bantuan dalam mendapatkan bahan dan perlengkapan yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan	81,5714	72,106	,410	,870
Saya mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik	81,6429	68,831	,485	,867
Saya memiliki segala sesuatu dalam menyelesaikan pekerjaan saya	81,7143	68,952	,498	,867
Saya memiliki waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya	81,6786	68,448	,623	,863
Saya mendapatkan bantuan dari rekan kerja bila diperlukan	81,5357	68,406	,576	,864
Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam mendapatkan sumber daya manusia (permanen) untuk unit kerja saya	82,0357	68,258	,609	,863
Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam pengadaan peralatan kerja untuk unit kerja saya	81,8929	68,692	,484	,867

Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam pengadaan perlengkapan kerja untuk unit kerja saya	81,9643	71,517	,333	,872
--	---------	--------	------	------

UJI RELIABILITAS VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya bersedia memberikan usaha melebihi ekspektasi demi kesuksesan perusahaan	53,9643	43,147	,241	,907
Saya menceritakan kepada orang lain bahwa organisasi ini merupakan tempat kerja yang baik	53,8929	40,988	,496	,899
Penting bagi saya untuk memiliki loyalitas terhadap perusahaan	53,7500	39,676	,661	,893
Saya bersedia menerima tugas apapun agar saya tetap dapat bekerja diperusahaan dan untuk kesuksesan perusahaan	54,1071	38,766	,662	,892
Saya merasa bahwa nilai yang dimiliki oleh organisasi perusahaan selaras dengan nilai yang saya miliki	54,1429	40,794	,513	,898
Saya bangga untuk mengakui bahwa saya merupakan bagian dari perusahaan ini	53,7857	41,434	,462	,900
Saya bersedia untuk tetap bekerja pada perusahaan ini	53,8929	39,877	,707	,892

Perusahaan tempat saya bekerja benar-benar menginspirasi dalam prestasi kerja saya	54,1786	39,856	,525	,898
Perubahan apapun yang terjadi tidak akan menimbulkan keinginan saya untuk meninggalkan perusahaan ini	54,1429	39,757	,542	,897
Saya bangga telah memilih perusahaan ini sebagai tempat saya bekerja, dibandingkan dengan perusahaan lain	53,9286	39,476	,661	,893
Banyak hal yang saya dapatkan jika saya tetap bekerja di dalam perusahaan ini	54,0000	38,963	,744	,890
Tidak sulit bagi saya untuk mendukung kebijakan dalam organisasi perusahaan ini	54,0357	40,628	,647	,894
Saya peduli terhadap nasib perusahaan ini	53,8571	39,016	,709	,891
Bagi saya, perusahaan ini adalah perusahaan terbaik untuk bekerja	53,9643	37,888	,718	,890
Memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan keputusan yang tepat	53,8571	40,201	,517	,898

LAMPIRAN 4:
ANALISIS DESKRIPTIF

ANALISIS DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	33	47,8	47,8	47,8
	perempuan	36	52,2	52,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	5,8	5,8	5,8
	DIPLOMA	10	14,5	14,5	20,3
	S1	50	72,5	72,5	92,8
	S2/S3	5	7,2	7,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ASSISTAN ANALIYST	27	39,1	39,1	39,1
	ASSISTAN OFFICER	4	5,8	5,8	44,9
	DM	3	4,3	4,3	49,3
	JUNIOR OFFICER	13	18,8	18,8	68,1
	MANAJER BIDANG	2	2,9	2,9	71,0
	PJ PELAKSANA PENGADA	1	1,4	1,4	72,5
	PLT PJB PERENCANA PE	1	1,4	1,4	73,9
	SENIOR SPECIALIST	3	4,3	4,3	78,3
	STAFF	10	14,5	14,5	92,8
	SUPERVISOR	5	7,2	7,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kategori I	28	40,6	40,6	40,6
	kategori II	26	37,7	37,7	78,3
	kategori III	15	21,7	21,7	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kategori I	23	33,3	33,3	33,3
	kategori II	32	46,4	46,4	79,7
	kategori III	14	20,3	20,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Jabatan * Usia Crosstabulation

Count

		Usia			Total
		kategori I	kategori II	kategori III	
Jabatan	ASSISTAN ANALIYST	8	16	3	27
	ASSISTAN OFFICER	2	2	0	4
	DM	0	0	3	3
	JUNIOR OFFICER	11	2	0	13
	MANAJER BIDANG	0	0	2	2
	PJ PELAKSANA PENGADA	0	0	1	1
	PLT PJB PERENCANA PE	1	0	0	1
	SENIOR SPECIALIST	0	1	2	3
	STAFF	6	1	3	10
	SUPERVISOR	0	4	1	5
Total		28	26	15	69

Jabatan * Pendidikan Terakhir Crosstabulation

Count

		Pendidikan Terakhir				Total
		SMA	DIPLOMA	S1	S2/S3	
Jabatan	ASSISTAN ANALIYST	2	2	22	1	27
	ASSISTAN OFFICER	0	0	3	1	4
	DM	0	1	1	1	3
	JUNIOR OFFICER	0	3	10	0	13
	MANAJER BIDANG	0	0	0	2	2
	PJ PELAKSANA PENGADA	0	0	1	0	1
	PLT PJB PERENCANA PE	0	0	1	0	1
	SENIOR SPECIALIST	0	0	3	0	3
	STAFF	1	4	5	0	10
	SUPERVISOR	1	0	4	0	5
Total		4	10	50	5	69

Jabatan * Masa Kerja Crosstabulation

Count

		Masa Kerja			Total
		kategori I	kategori II	kategori III	
Jabatan	ASSISTAN ANALYST	7	17	3	27
	ASSISTAN OFFICER	2	2	0	4
	DM	0	1	2	3
	JUNIOR OFFICER	10	3	0	13
	MANAJER BIDANG	0	0	2	2
	PJ PELAKSANA PENGADA	0	0	1	1
	PLT PJB PERENCANA PE	1	0	0	1
	SENIOR SPECIALIST	0	1	2	3
	STAFF	3	4	3	10
	SUPERVISOR	0	4	1	5
Total		23	32	14	69

Usia * Pendidikan Terakhir Crosstabulation

Count

		Pendidikan Terakhir				Total
		SMA	DIPLOMA	S1	S2/S3	
Usia	kategori I	0	5	23	0	28
	kategori II	0	1	23	2	26
	kategori III	4	4	4	3	15
Total		4	10	50	5	69

EFEKTIVITAS KERJA * KOMITMEN ORGANISASIONAL Crosstabulation

Count

		KOMITMEN ORGANISASIONAL			Total
		Low Level of Commitment	Moderate Level of Commitment	High Level of Commitment	
EFEKTIVITAS KERJA	Rendah	0	1	0	1
	Sedang	1	8	5	14
	Tinggi	0	9	42	51
	Sangat Tinggi	0	0	3	3
Total		1	18	50	69

Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Ragu-ragu	18	26,1	26,1	29,0
	Setuju	43	62,3	62,3	91,3
	Sangat Setuju	6	8,7	8,7	100,0
Total		69	100,0	100,0	

Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru ditempat kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Ragu-ragu	14	20,3	20,3	21,7
	Setuju	42	60,9	60,9	82,6
	Sangat Setuju	12	17,4	17,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Saya mendapat kesempatan mengikuti program pelatihan untuk mempelajari hal baru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Ragu-ragu	11	15,9	15,9	17,4
	Setuju	42	60,9	60,9	78,3
	Sangat Setuju	15	21,7	21,7	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Saya mendapat kesempatan untuk mempelajari proses bisnis perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Ragu-ragu	15	21,7	21,7	24,6
	Setuju	43	62,3	62,3	87,0
	Sangat Setuju	9	13,0	13,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Saya memiliki kesempatan untuk bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan dan pengetahuan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Ragu-ragu	13	18,8	18,8	21,7
	Setuju	44	63,8	63,8	85,5
	Sangat Setuju	10	14,5	14,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	5	7,2	7,2	8,7
	Ragu-ragu	20	29,0	29,0	37,7
	Setuju	32	46,4	46,4	84,1
	Sangat Setuju	11	15,9	15,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Saya dapat mengetahui kondisi perusahaan saat ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Ragu-ragu	15	21,7	21,7	24,6
	Setuju	40	58,0	58,0	82,6
	Sangat Setuju	12	17,4	17,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Saya dapat mengetahui nilai-nilai yang ada di perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Ragu-ragu	14	20,3	20,3	23,2
	Setuju	45	65,2	65,2	88,4
	Sangat Setuju	8	11,6	11,6	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Saya dapat mengetahui tujuan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	9	13,0	13,0	13,0
	Setuju	48	69,6	69,6	82,6
	Sangat Setuju	12	17,4	17,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Saya dapat mengetahui hubungan antara pekerjaan unit dengan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	11	15,9	15,9	15,9
Setuju	46	66,7	66,7	82,6
Sangat Setuju	12	17,4	17,4	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Saya dapat mengetahui rencana kerja unit saya selama satu tahun

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
Ragu-ragu	15	21,7	21,7	24,6
Setuju	40	58,0	58,0	82,6
Sangat Setuju	12	17,4	17,4	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Saya dapat mengetahui pandangan dari unit kerja lain terhadap unit kerja saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	5,8	5,8	5,8
Ragu-ragu	19	27,5	27,5	33,3
Setuju	38	55,1	55,1	88,4
Sangat Setuju	8	11,6	11,6	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Saya mendapatkan Informasi spesifik tentang hal-hal yang saya lakukan dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
Tidak Setuju	7	10,1	10,1	13,0
Ragu-ragu	15	21,7	21,7	34,8
Setuju	39	56,5	56,5	91,3
Sangat Setuju	6	8,7	8,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Saya mendapatkan saran yang spesifik tentang hal-hal yang bisa ditingkatkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Tidak Setuju	5	7,2	7,2	10,1
	Ragu-ragu	19	27,5	27,5	37,7
	Setuju	35	50,7	50,7	88,4
	Sangat Setuju	8	11,6	11,6	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Saya mendapatkan saran yang membantu saya dalam penyelesaian masalah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	7	10,1	10,1	11,6
	Ragu-ragu	18	26,1	26,1	37,7
	Setuju	35	50,7	50,7	88,4
	Sangat Setuju	8	11,6	11,6	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Saya mendapatkan informasi mengenai pekerjaan lain yang tersedia di perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	9	13,0	13,0	14,5
	Ragu-ragu	31	44,9	44,9	59,4
	Setuju	26	37,7	37,7	97,1
	Sangat Setuju	2	2,9	2,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Saya dapat melakukan diskusi untuk pelatihan dan pendidikan yang lebih lanjut

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	9	13,0	13,0	14,5
	Ragu-ragu	9	13,0	13,0	27,5
	Setuju	40	58,0	58,0	85,5
	Sangat Setuju	10	14,5	14,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Saya mendapatkan bantuan ketika mengalami pekerjaan yang berat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	5	7,2	7,2	8,7
	Ragu-ragu	15	21,7	21,7	30,4
	Setuju	36	52,2	52,2	82,6
	Sangat Setuju	12	17,4	17,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Saya mendapatkan kesempatan untuk dapat bertanya kepada orang yang mengerti pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Ragu-ragu	14	20,3	20,3	23,2
	Setuju	43	62,3	62,3	85,5
	Sangat Setuju	10	14,5	14,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Saya mendapat bantuan dalam mendapatkan bahan dan perlengkapan yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	4	5,8	5,8	7,2
	Ragu-ragu	14	20,3	20,3	27,5
	Setuju	42	60,9	60,9	88,4
	Sangat Setuju	8	11,6	11,6	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Saya mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4,3	4,3	4,3
	Tidak Setuju	6	8,7	8,7	13,0
	Ragu-ragu	12	17,4	17,4	30,4
	Setuju	41	59,4	59,4	89,9
	Sangat Setuju	7	10,1	10,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Saya memiliki segala sesuatu dalam menyelesaikan pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	8,7	8,7	8,7
	Ragu-ragu	24	34,8	34,8	43,5
	Setuju	31	44,9	44,9	88,4
	Sangat Setuju	8	11,6	11,6	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Saya memiliki waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7,2	7,2	7,2
	Ragu-ragu	19	27,5	27,5	34,8
	Setuju	39	56,5	56,5	91,3
	Sangat Setuju	6	8,7	8,7	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Saya mendapatkan bantuan dari rekan kerja bila diperlukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5,8	5,8	5,8
	Ragu-ragu	12	17,4	17,4	23,2
	Setuju	40	58,0	58,0	81,2
	Sangat Setuju	13	18,8	18,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam mendapatkan sumber daya manusia (permanen) untuk unit kerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4,3	4,3	4,3
	Tidak Setuju	12	17,4	17,4	21,7
	Ragu-ragu	29	42,0	42,0	63,8
	Setuju	21	30,4	30,4	94,2
	Sangat Setuju	4	5,8	5,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam pengadaan peralatan kerja untuk unit kerja saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	13,0	13,0	13,0
Ragu-ragu	25	36,2	36,2	49,3
Setuju	31	44,9	44,9	94,2
Sangat Setuju	4	5,8	5,8	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Saya dapat mempengaruhi keputusan dalam pengadaan perlengkapan kerja untuk unit kerja saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	14,5	14,5	14,5
Ragu-ragu	25	36,2	36,2	50,7
Setuju	30	43,5	43,5	94,2
Sangat Setuju	4	5,8	5,8	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Saya bersedia memberikan usaha melebihi ekspektasi demi kesuksesan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Ragu-ragu	12	17,4	17,4	18,8
Setuju	41	59,4	59,4	78,3
Sangat Setuju	15	21,7	21,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Saya menceritakan kepada orang lain bahwa organisasi ini merupakan tempat kerja yang baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Ragu-ragu	10	14,5	14,5	15,9
Setuju	41	59,4	59,4	75,4
Sangat Setuju	17	24,6	24,6	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Penting bagi saya untuk memiliki loyalitas terhadap perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	11	15,9	15,9	15,9
Setuju	36	52,2	52,2	68,1
Sangat Setuju	22	31,9	31,9	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Saya bersedia menerima tugas apapun agar saya tetap dapat bekerja diperusahaan dan untuk kesuksesan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
Ragu-ragu	19	27,5	27,5	30,4
Setuju	36	52,2	52,2	82,6
Sangat Setuju	12	17,4	17,4	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Saya merasa bahwa nilai yang dimiliki oleh organisasi perusahaan selaras dengan nilai yang saya miliki

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Ragu-ragu	22	31,9	31,9	33,3
Setuju	34	49,3	49,3	82,6
Sangat Setuju	12	17,4	17,4	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Saya bangga untuk mengakui bahwa saya merupakan bagian dari perusahaan ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	10	14,5	14,5	14,5
Setuju	41	59,4	59,4	73,9
Sangat Setuju	18	26,1	26,1	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Saya bersedia untuk tetap bekerja pada perusahaan ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	13	18,8	18,8	18,8
Setuju	41	59,4	59,4	78,3
Sangat Setuju	15	21,7	21,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Perusahaan tempat saya bekerja benar-benar menginspirasi dalam prestasi kerja saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Tidak Setuju	4	5,8	5,8	7,2
Ragu-ragu	26	37,7	37,7	44,9
Setuju	27	39,1	39,1	84,1
Sangat Setuju	11	15,9	15,9	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Perubahan apapun yang terjadi tidak akan menimbulkan keinginan saya untuk meninggalkan perusahaan ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
Tidak Setuju	5	7,2	7,2	10,1
Ragu-ragu	23	33,3	33,3	43,5
Setuju	30	43,5	43,5	87,0
Sangat Setuju	9	13,0	13,0	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Saya bangga telah memilih perusahaan ini sebagai tempat saya bekerja, dibandingkan dengan perusahaan lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	17	24,6	24,6	24,6
Setuju	36	52,2	52,2	76,8
Sangat Setuju	16	23,2	23,2	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Banyak hal yang saya dapatkan jika saya tetap bekerja di dalam perusahaan ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Ragu-ragu	19	27,5	27,5	29,0
	Setuju	39	56,5	56,5	85,5
	Sangat Setuju	10	14,5	14,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Tidak sulit bagi saya untuk mendukung kebijakan dalam organisasi perusahaan ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	17	24,6	24,6	24,6
	Setuju	43	62,3	62,3	87,0
	Sangat Setuju	9	13,0	13,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Saya peduli terhadap nasib perusahaan ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	12	17,4	17,4	17,4
	Setuju	41	59,4	59,4	76,8
	Sangat Setuju	16	23,2	23,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Bagi saya, perusahaan ini adalah perusahaan terbaik untuk bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	3	4,3	4,3	5,8
	Ragu-ragu	18	26,1	26,1	31,9
	Setuju	36	52,2	52,2	84,1
	Sangat Setuju	11	15,9	15,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan keputusan yang tepat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Ragu-ragu	14	20,3	20,3	21,7
	Setuju	37	53,6	53,6	75,4
	Sangat Setuju	17	24,6	24,6	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

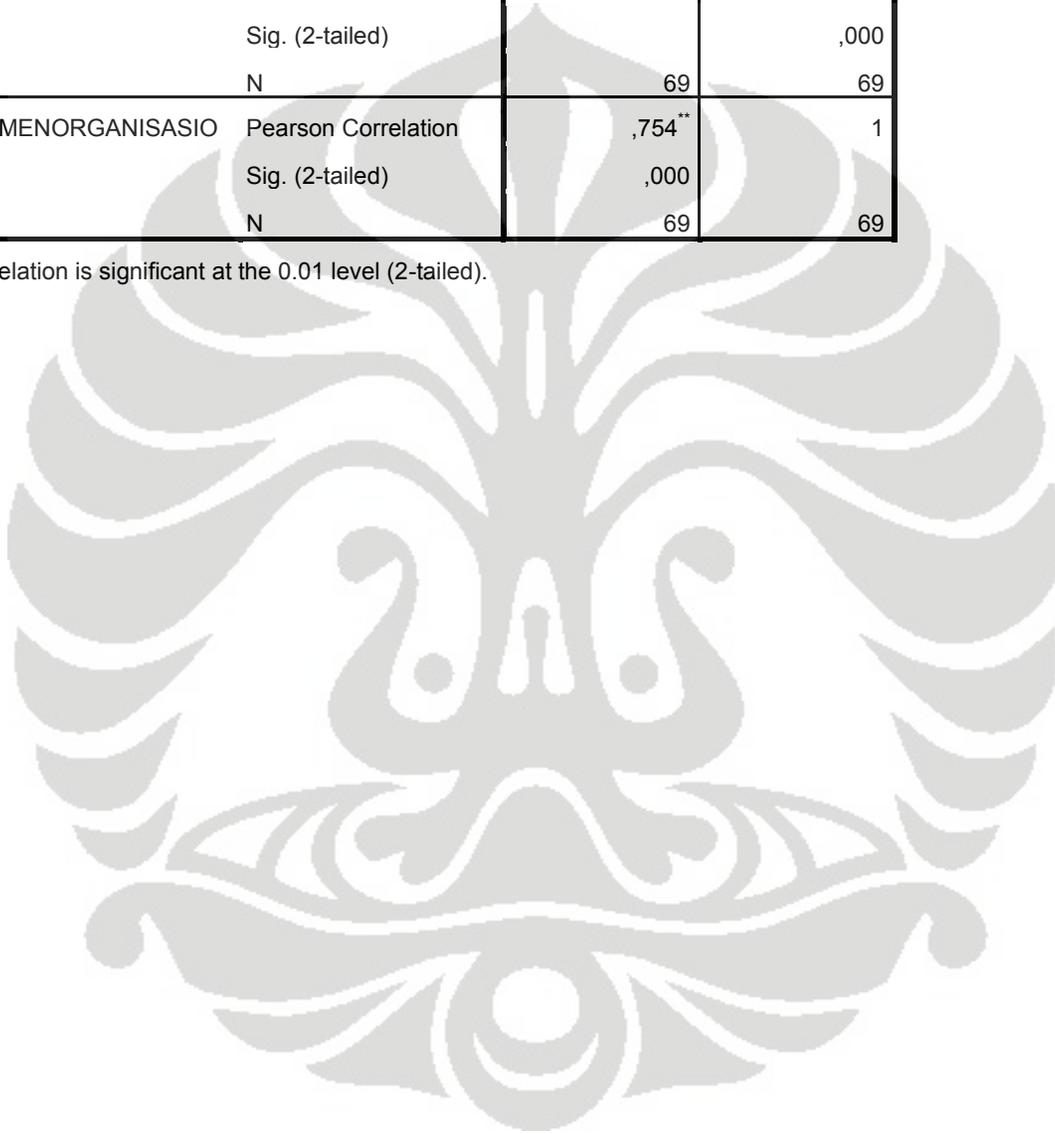
**LAMPIRAN 5:
UJI KORELASI
(PEARSON CORRELATION)**

UJI KORELASI (PEARSON CORRELATION)

Correlations

		EFEKTIVITASK ERJA	KOMITMENOR GANISASIONA L
EFEKTIVITASKERJA	Pearson Correlation	1	,754**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	69	69
KOMITMENORGANISASIO NAL	Pearson Correlation	,754**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Bayu Rahardianto
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 10 Juni 1993
Alamat : Jalan Swadaya II No. 8, Tapos, Depok, Jawa Barat
Telepon/*Handphone* : -/081219397945
Alamat *Email* : bayurahardianto21@gmail.com
Nama Orang Tua : Ayah : Eko Rusmartono
Ibu : Dwi Apriyani
Riwayat Pendidikan:
SD : SDN Sukamaju 7
SMP : SMP Negeri 7 Depok
SMA : SMA Negeri 3 Depok
S1 : Universitas Indonesia (Ilmu Administrasi Niaga)

Pengalaman Organisasi:

- *Staff Operasional Company Visit* (2012)
- *Koordinator Operasional ADM Days* (2012)
- *Wakil Kepala Divisi BSI BISOS UI* (2013-2014)