

**PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP
SEMANGATKERJA KARYAWAN BAGIAN UMUM
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU**

Elias KaroKaro
Pembimbing: Mariaty Ibrahim
doamamasinulingga@gmail.com

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS RIAU

Absract

The purpose of this research is to know if the employee's commitment gives influence for employee's enthusiasm at PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Variable of this research were Employee's commitment as independent variable and employee's enthusiasm as dependent variable. Subject of this research were 44 employees. Data was gotten from questioner then it was analyzed statistically like simple regression analysis, t-test, correlation analysis and coefficient determination using SPSS 20 version. Research results revealed that the t-test for hypothesis is $t_{test} (9,214) > t_{table} (2,018)$. It means that employee's commitment gave significant effect for employee's enthusiasm. The influence of employee's commitment for employees enthusiasm was 66,9%.

Keyword: Komitmenkaryawan, Semangatkerja.

PENDAHULUAN

Perubahan yang ditandai dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih, sistem mobilisasi manusia yang semakin cepat dan perubahan perekonomian yang semakin tidak dapat diprediksikan. Hal tersebut memacu suatu perusahaan untuk mampu mengikuti, tetap berusaha menjaga kestabilan dan tingkat kemajuan teknologi serta sumber daya manusia dalam menghadapi segala bentuk persaingan tersebut. Bagi sebuah perusahaan peran sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Oleh karena itu, faktor tenaga kerja harus diolah sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan. Hal itu dapat dilihat dari pentingnya peran yang diberikan oleh karyawan yang ada dalam suatu perusahaan, karena operasional suatu perusahaan tidak mungkin bisa berjalan dengan baik tanpa adanya karyawan yang berkompeten dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan.

Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai

maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya.

Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen karyawan terhadap organisasi. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, dan kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen karyawan terhadap organisasi memberikan kontribusi dalam memprediksi variabel-variabel penting organisasi yang berhubungan dengan semangat kerja. Komitmen karyawan terhadap organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana yang menyenangkan dan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik serta lebih antusias di dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan (*labour turn over*) yang tinggi dan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Semangat kerja dapat bergerak dari semangat kerja rendah ke semangat kerja tinggi atau sebaliknya tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhi dan pembinaan yang dilakukan secara terus-menerus. Perusahaan yang mampu membina dan memelihara semangat kerja karyawan yang tinggi tentu memperoleh banyak keuntungan, yaitu disiplin karyawan meningkat, komitmen dan kerja sama karyawan meningkat sehingga tercapainya kepuasan kerja.

Oleh karena itu organisasi harus berupaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*turn over*). Tingkat *turn over* yang tinggi, akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dalam bekerja. PT. Perkebunan Nusantara V yang berkedudukan di Jl. Rambutan No. 43 Pekanbaru, dengan Unit – Unit Usaha yang tersebar di berbagai Kabupaten di Provinsi Riau. Bergerak di bidang perkebunan sawit dan karet, meliputi pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan, pemanenan sampai dengan pengolahan hasil produksinya menjadi barang jadi dan setengah jadi berupa minyak sawit (CPO), inti sawit, PKO, PKM, *Ribbed Smoked Sheet* (RSS), Standard Indonesia Rubber 10/20 (SIR 10/20) dan produk lainnya. Perusahaan juga melakukan pengembangan lahan melalui pola kemitraan dan pola plasma untuk meningkatkan pasokan bahan baku produksi. Ditengah kondisi perekonomian global yang mulai membaik, persaingan di industri sejenis juga mulai meningkat, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan kinerjanya. Usaha yang dilakukan perusahaan antara lain adalah meningkatkan pasokan bahan baku melalui pembelian Tandan Buah Segar (TBS), Bahan Olah Karet (Bokar),

meningkatkan kapasitas olah pabrik dan usaha-usaha produktif lainnya yang dalam pelaksanaannya membutuhkan sumberdaya yang memadai dalam melakukan segala aktivitas dalam perusahaan. Perusahaan ini tentunya membutuhkan sejumlah sumber daya manusia untuk menempati jabatan-jabatan yang ada dalam perusahaan ini. Sumber daya manusia yang menjadi harapan perusahaan seharusnya memiliki potensi sesuai dengan bidangnya masing-masing, dan tentunya memiliki komitmen yang tinggi dalam melakukan segala bentuk pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, Sepertipada bagian umum yang ada di salah satu bagian PT. Perkebunan Nusantara V menunjukkan gejala dari mulainya menurunnya semangat kerja karyawan, salah satu contoh yang dapat peneliti perlihatkan seperti tabel dibawah ini:

Tabel I
Jumlah Karyawan Masuk Dan Karyawan Keluar
Pada Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
2007	-	-	95
2008	6	3	98
2009	4	4	98
2010	-	4	94
2011	7	14	87

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan terjadi pergerakan yang cukup fluktuatif tentang karyawan masuk dan karyawan keluar (*labour turnover*) pada bagian umum, hal ini sangat mengganggu kelangsungan perusahaan karena banyaknya kerugian yang dialami perusahaan jika berakhir dengan tingginya *turnover* karyawan, keluar masuknya karyawan akan membutuhkan dana yang tinggi untuk merekrut kembali karyawan, mengadakan pelatihan dan menyediakan pelatih, mengembangkan karyawan dalam waktu yang lama, kredibilitas perusahaan menjadi rendah dimata masyarakat terhadap organisasi, dan hal – hal lain seperti kerugian material dan non tentunya menjadi sebuah pertanyaan yang besar jika pada setiap tahunnya masih saja terdapat karyawan yang keluar pada bagian umum PT. Perkebunan Nusantara V Pusat Pekanbaru.

Berdasarkan gambaran uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**”.

KERANGKA TEORI

A. Pengertian Komitmen Karyawan

Menurut Luthans (2006:249) komitmen karyawan lebih sering didefinisikan sebagai; Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras dan mengerahkan segenap kemampuannya, memiliki keyakinan tertentu, penerimaan nilai – nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Lebih lanjut **Porter (1982)** dalam **Armansyah (2002)** mendefinisikan komitmen karyawan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

- a. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- b. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan

Steers dan Porter (1983) dalam **(Chairy, 2002)** menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah:

- a. Karakteristik personal yang meliputi pendidikan, dorongan berprestasi, masa kerja dan usia.
- b. Karakteristik kerja yang didalamnya terdapat tantangan kerja, umpan balik, stres kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggung jawab.
- c. Karakteristik organisasi yang meliputi desentralisasi dan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan.
- d. Sifat dan kualitas pekerjaan.

2. Dimensi Komitmen Karyawan

Allen dan Meyer (1997) dalam **(Luthans, 2006:249-250)** mengemukakan tiga dimensi komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu:

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karena ada kesamaan atau kesepakatan antara nilai-nilai personal individu dengan organisasi. Dalam hal ini komitmen didasarkan pada suatu keterikatan secara psikologis antara individu dengan organisasinya sehingga mempengaruhi perilakunya terhadap tugas yang diterimanya. Individu dengan komitmen afektif yang tinggi menunjukkan adanya kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan komitmen afektif yang lebih rendah.

b. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen ini mengarah pada perhitungan untung atau rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Individu dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi.

c. Komitmen Normatif

Komitmen ini adalah komitmen yang menunjukkan perasaan individu yang berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasinya, dan juga menunjukkan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul. Individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi.

B. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. (Nitisemito, 2002:156). Sementara Moekijat (2000:130) mengemukakan semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama. Semangat kerja menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Apabila karyawan merasa senang, optimis mengenai kegiatan – kegiatan dan tugas serta ramah tamah satu sama lain, maka mereka dikatakan memiliki semangat kerja yang tinggi. Tetapi apabila terlihat tidak puas, cepat marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis maka dapat dikatakan adanya semangat kerja yang rendah (Moekijat, 2000:135).

1. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Pada prinsipnya turunnya semangat kerja dan gairah kerja disebabkan karena ketidakpuasan dari pegawai. Dengan ketidakpuasan yang diraskan tersebut akan menimbulkan kekurangan kebahagiaan dari mereka yang mana dapat menimbulkan semangat kerja dan kegairahan.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan semangat kerja karyawan adalah (Nitisemito, 1999:109):

1. Gaji yang diberikan
2. Penempatan yang tepat
3. Pelatihan
4. Rasa yang aman dalam menghadapi masa depan
5. Mutasi
6. Promosi
7. Lingkungan kerja
8. Komunikasi

2. Indikasi Rendahnya semangat Kerja

Indikasi dari semangat kerja karyawan adalah (Nitisemito, 2002:161):

1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja.
Turunnya produktivitas kerja dapat diukur atau dibandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja, maka hal ini dapat diindikasikan bahwa dalam perusahaan itu terjadi semangat kerja yang menurun.
2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi.
Tinggkat absensi yang naik atau tinggi juga merupakan indikasi dari turunya semangat kerja. Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi suatu perusahaan tidak boleh dilihat dari absensi perorangan tetapi harus dilihat secara rata – rata.
3. Labour turn over (tingkat perpindahan karyawan) yang tinggi.
Keluar masuknya karyawan yang meningkat bisa disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka akan mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi ini dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.
4. Tingkat kerusakan yang tinggi.
Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat kerja adalah apabila tingkat kerusakan baik terhadap bahan baku, barang jadi, maupun peralatan yang digunakan meningkat.
5. Kegelisahan dimana – mana.

Kegelisahan dapat terjadi apabila semangat kerja menurun. Kegelisahan dapat dilihat dari ketidak tenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal lainnya yang semakin sering muncul dari karyawan.

6. Tuntutan yang sering terjadi.

Tuntutan yang sering terjadi merupakan perwujudan dari ketidak puasan, yang pada tahap tertentu dapat menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Oleh karena itu dalam perusahaan perlu waspada bila sering terjadi tuntutan.

7. Pemogokan.

Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidak puasan, kegelisahan dan sebagainya. Bila hal ini telah memuncak dan tidak tertahan lagi maka akan menimbulkan tuntutan. Dan bila tuntutan ini tidak diperhatikan maka akan berakhir dengan pemogokan. Oleh karena itu perusahaan berusaha untuk mencegah kemungkinan terjadinya pemogokan.

3. Dimensi Semangat Kerja

Berdasarkan indikasi yang menunjukkan kecenderungan rendahnya semangat kerja, maka karakteristik semangat kerja karyawan dapat diketahui dari tiga indikator, yaitu disiplin, kerja sama, dan kepuasan kerja (Nitisemito, 2002)

1. Disiplin.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertib karena orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada peraturan yang ada serta melaksanakan dengan senang hati. Karyawan yang menuruti semua peraturan karena takut akan dihukum mencerminkan disiplin negatif. Sebaliknya, kepatuhan karyawan pada peraturan karena sadar akan fungsi peraturan tersebut untuk mencapai keberhasilan adalah mencerminkan disiplin yang positif.

2. Kerjasama.

Kerjasama diartikan sebagai tindakan kolektif seseorang dengan orang lain yang dapat dilihat dari kesediaan para karyawan untuk bekerja sama dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama, kesediaan untuk saling membantu di antara teman-teman sekerja dan dengan atasan sehubungan dengan tugas-tugasnya, dan adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi. Kerjasama adalah refleksi dari semangat dan akan baik jika semangat tinggi. Semangat yang tinggi membuat kerja sama lebih baik dan ada kesediaan saling membantu.

3. Kepuasan kerja.

Kepuasan mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap produktivitas kerja. Setiap karyawan mempunyai dorongan untuk bekerja karena kerja adalah pusat dari kehidupan dan kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, serta kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering mangkir, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Oleh karena itu, karyawan akan merasa puas atas kerja yang telah dilaksanakan jika yang dikerjakan dianggap memenuhi harapan sesuai dengan tujuannya.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini mengambil lokasi penelitian di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru berlokasi di Jl. Rambutan no 43, Pekanbaru, Provinsi Riau.

B. Populasi dan Sampel

2.1. Populasi

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang ada di bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang terdiri dari berbagai golongan yang berjumlah 87 orang.

2.2. Sampel

Metode sampel yang digunakan adalah *Non-Proportional Stratified Random Sampling* yaitu pengambilan sampel diambil dari masing-masing strata yang ada secara nonproportional, dengan mempertahankan besarnya ukuran sampel yang sama dapat mengubah jumlah subjek sampel dari masing-masing strata. Untuk menentukan jumlah sampel didasarkan pernyataan **Surakhmad (Riduwan 2004)** apabila ukuran populasi sebanyak kurang dari 100, maka pengambilan sampel sekurang – kurangnya 50 % dari ukuran populasi. Apabila ukuran populasi sama dengan atau lebih dari 1000, ukuran sampel diharapkan sekurang – kurangnya 15 % dari ukuran populasi. Sehingga dari pernyataan tersebut di atas sampel yang akan diambil adalah 50 % dari 87, yaitu sebanyak 43,5 dibulatkan menjadi 44.

C. Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penulisan ini dilaksanakan melalui 2 cara yaitu:

1. Data Primer

Yaitu data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden baik melalui wawancara (interview) dan penyebaran angket (kuisisioner).

2. Data Sekunder

Yaitu data dan informasi yang diperoleh dari bentuk yang telah jadi dari perusahaan atau dari lembaga yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (interview)

Yaitu pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada responden dan pihak yang berkompeten dalam penelitian

2. Kuisisioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

E. Analisis Data

1. Analisis Deskriptis

Dalam menganalisis data digunakan analisis statistik deskriptif dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Analisis Kuantitatif

Dalam melakukan analisis untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent dan dependen menggunakan Teknik analisis Regresi Linear Sederhana. Untuk

keperluan pelaksanaan analisis data menggunakan bantuan dari program SPSS versi 20.

F. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pertanyaan sampai sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam suatu daftar (konstruk) kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing – masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item – total correlation* masing – masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk – konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Riduwan & Sunarto, 2007:353).

Analisis regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variable independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana.

PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam suatu daftar (konstruk) kuesioner dalam mendefinisikan suatu variable. Validitas suatu pertanyaan dalam suatu kuesioner dapat pula dilihat pada output SPSS pada tabel dengan judul Item – total statistic. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *corrected item – total correlation* lebih besar dari r_{tabel} .

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 44 orang, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui df (degree of freedom) = $n - k - 1$, k merupakan jumlah butir pertanyaan dalam suatu variabel. Jadi $df = 44 - 1 - 1 = 42$, pada tingkat kemaknaan 5% didapat $r_{tabel} = 0,304$

Hasil Uji Validitas

Nomor Pertanyaan	r-hitung		Keterangan
	Komitmen karyawan	Semangat Kerja	
1	0,442	0,627	Valid
2	0,830	0,467	Valid
3	0,779	0,322	Valid
4	0,564	0,457	Valid
5	0,501	0,379	Valid
6	0,511	0,568	Valid
7	0,588	0,509	Valid
8	0,532	0,490	Valid
9	0,470	0,323	Valid

Sumber: Data olahan Peneliti, 2013

Dari pengujian validitas dengan pengujian SPSS menyatakan bahwa semua butir pertanyaan dapat digunakan karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi kuesioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk – konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variable dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variable dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0.60.

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Komitmen Karyawan	0,850	Reliabel
2	Semangat Kerja	0,778	Reliabel

Sumber: *Data olahan Peneliti, 2013*

Dari tabel diatas menunjukkan angka pada kolom cronbach's alpha lebih besar dari 0.60, dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi seluruh variable adalah reliabel.

C. Analisis regresi linear sederhana

Berdasarkan hasil hitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program Statistik SPSS versi 20 diperoleh nilai konstanta untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya sebagai berikut :

Hasil Analisis Regresi Sederhana

No	Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung
1	Konstanta	9.200	3.642
2	Komitmen	0,719	9.214

R = 0,818
R² = 0,669
Adjusted R square = 0,661

Sumber: *Data olahan Peneliti, 2013*

Dari hasil regresi linear sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 9.200 dan koefisien variable komitmen karyawan sebesar 0,719 . Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 9.200 + 0,719 X$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing – masing koefisien variable adalah sebagai berikut:

Konstanta sebesar 9.200 diartikan bahwa variabel X jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka semangat kerja karyawan akan sebesar 9.200 poin.

Koefisien variable X sebesar 0,719. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap variabel komitmen karyawan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan persepsi terhadap semangat kerja sebesar 0,719 dengan asumsi variabel lain tetap.

Tingkat kolerasi yaitu sebesar 0,818 ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependennya, menurut **Bungin** pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan produksi adalah memiliki hubungan sedang atau pengaruhnya sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Nilai Koefisien

Nilai Koefisien	Penjelasan
$>0,20$	Keeratan hubungan sangat rendah atau pengaruh sangat lemah
$0,20 > 0,40$	Keeratan hubungan rendah atau pengaruh lemah
$0,40 > 0,70$	Keeratan hubungan sedang atau pengaruh sedang
$>0,90$	Keeratan hubungan sangat tinggi atau pengaruh sangat kuat

Sumber: Bungin, 2005:184

D. Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

1. Koefisien Determinasi (r^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase komitmen karyawan terhadap semangat kerja karyawan. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r^2). Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai r^2 sebesar 0,669 atau 66,9 %. Artinya 66,9 % variabel semangat kerja karyawan bagian umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dipengaruhi oleh komitmen karyawan sedangkan 33,1 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian.

2. Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5% dan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, H_a diterima)
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_a ditolak)

Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $9.214 > 2.018$ yang berarti H_a diterima. Artinya komitmen karyawan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara komitmen karyawan dan semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Semangat kerja Karyawan Bagian Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, maka pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian 44 orang responden diperoleh hasil bahwa komitmen karyawan yang dimiliki karyawan bagian umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru berada pada posisi setuju/baik atau berada pada jumlah skor 1418, dalam interval skor (1346,7 – 1663,5) yang artinya komitmen karyawan yakni yang terdiri dari beberapa indikator seperti komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif sudah dikatakan setuju/baik.

Jadi perusahaan perlu mempertahankan keadaan tersebut dimana komitmen karyawan sudah baik/setuju. Dan untuk semangat kerja karyawan bagian umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru berada dalam posisi setuju/baik atau berada pada jumlah skor 1421 (1346,7 – 1663,5) yang artinya semangat kerja karyawan sudah dikatakan baik/setuju.

2. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi untuk nilai X yaitu 0,719 artinya apabila komitmen karyawan meningkat 1 satuan maka semangat kerja karyawan bagian umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru akan meningkat sebesar 0,719 satuan. Dari persamaan regresi di atas menunjukkan koefisien regresi dari variabel independen yaitu b bertanda positif (+), dimana dalam hal ini variabel komitmen karyawan (X) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengaruh signifikansi komitmen karyawan terhadap semangat kerja memiliki pengaruh sebesar 66,9%. Artinya 66,9 % semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian penulis yang telah disampaikan sebelumnya, penulis mengemukakan saran – saran sebagai bahan masukan bagi pihak PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yaitu sebagai berikut :

1. Menurut tanggapan responden terhadap komitmen karyawan bagian umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru adalah termasuk tinggi atau baik, maka sebaiknya pihak PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dapat mempertahankan persepsi komitmen karyawan yang dimiliki oleh karyawan, memberikan perhatian terhadap persepsi komitmen karyawan dan lebih meningkatkan persepsi tersebut misalnya dengan menanamkan lagi ke dalam diri setiap karyawan dengan pemahaman budaya organisasi yaitu menghadirkan rasa memiliki terhadap perusahaan, rasa kebersamaan, senasib sepenanggungan, dan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.

2. Semangat kerja karyawan bagian umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sudah baik, maka sebaiknya pihak PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru mempertahankan semangat kerja yang dimiliki karyawan dengan memperhatikan gaji/bonus yang diberikan kepada karyawan, suasana kerja yang nyaman, meningkatkan hubungan yang harmonis baik terhadap atasan maupun sesama rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, IGAD. 2008. *Membina Semangat Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Buletin Studi Ekonomi Vol. 13 No. 2
- Armansyah. 2002. *Komitmen Organisasi dan Imbalan Finansial*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 02 halaman 15-22
- Bungin, Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Edisi Pertama, Jakarta: PT.Kencana, 2005.
- Chairy, LS. 2002. *Seputar Komitmen Organisasi*. Jurnal Fakultas Psikologi UI dalam Acara Arisan Angkatan 86.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, HT. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua Cetakan Kedua Belas*. BPFU UGM, Yogyakarta.
- Heidjrachman, R dan Suad Hasan. 2002. *Manajemen Personalia Edisi Ketiga*. BPFU, Yogyakarta.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Terjemahan Vivin Andhika Yuwono dkk. Andi, Yogyakarta.
- Masbow. 2009. *Komitmen Organisasi*. <http://www.masbow.com/2009/08/komitmen-organisasi.html>, Diakses tanggal 04 Mei 2012
- Mathis, dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.

- Moekijat. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja Cetakan Keempat*. Pioner Jaya, Bandung
- Nitisemito, S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prabayu, SB. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Yogyakarta.
- Riduwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Riduwan, & Sunarto, H, *Pengantar Statiska*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Robbins, S. 2003. *Perilaku Organisasi Jilid 1 Edisi Dua Belas Cetakan Ketiga*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sinambela, DE. 2010. *Pengaruh Lingkungan Berbelanja dan Pengalaman Berbelanja terhadap Pembelian Tidak Terencana di Hypermarket GIANT Pekanbaru*. Jurnal Manajemen, 4 (5), 11-20
- Sugiyono, DR, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : CV Alfabeta,2000.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sunarto. 2005.*Manajemen Karyawan*. Amus. Yogyakarta.
- Supranto, J. 2001. *StatistikJilid Kedua*.LPFE-UI. Jakarta
- Tohardi, A. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Jakarta.
- Ulrich dan Smallwood. 2008. *Menciptakan Komitmen Karyawan*.
<http://ronawajah.wordpress.com/2008/06/15/menciptakan-komitmen-karyawan>.
Diakses tanggal 04 Mei 2012.