

**IDENTIFIKASI KOMITMEN KEORGANISASIAN**  
**DI APOTEK PURI DAGO, TAHUN 2018**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh:

**Eleonora Darryl Siwi Nugrahanti**

**2014120084**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**  
Terakreditasi oleh BAN-PT No.227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2018  
**BANDUNG**  
**2018**

**THE IDENTIFICATION OF ORGANIZATIONAL  
COMMITMENTS IN PURI DAGO PHARMACY, YEAR 2018**



**UNDERGRADUATE THESIS**

Submitted to complete part of the requirements  
for Bachelor's Degree in Economics

**By**

**Eleonora Darryl Siwi Nugrahanti**

**2014120084**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY**

**FACULTY OF ECONOMICS**

**PROGRAM IN MANAGEMENT**

**Accredited by BAN – PT No.227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2018**

**BANDUNG**

**2018**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



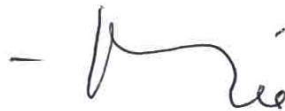
**IDENTIFIKASI KOMITMEN KEORGANISASIAN DI APOTEK PURI  
DAGO, TAHUN 2018**

Oleh:

Eleonora Darryl Siwi Nugrahanti  
2014120084

**PERSETUJUAN DRAF SKRIPSI  
UNTUK DISIDANGKAN**

Bandung, Desember 2018  
Ketua Program Sarjana Manajemen,



Triyana Iskandarsyah, Dra., M. Si.

Pembimbing Skripsi,



Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M.

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Eleonora Darryl Siwi Nugrahanti  
Tempat, tanggal lahir : Semarang, 29 Maret 1996  
NPM : 2014120084  
Program studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### **IDENTIFIKASI KOMITMEN KEORGANISASIAN DI APOTEK PURI DAGO, TAHUN 2018**

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan:

Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M.

Adalah benar – benar karya tulis saya sendiri;

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadar atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*Plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU. No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,  
Dinyatakan tanggal : 12 Desember 2018  
Pembuat pernyataan :



(Eleonora Darryl Siwi Nugrahanti)

## ABSTRAK

Penelitian yang berjudul “Identifikasi Komitmen Organisasional di Apotek Puri Dago Tahun 2018”, bertujuan untuk menganalisis komitmen organisasional para karyawan di apotek tersebut. Dengan menggunakan populasi yang berjumlah 15 orang karyawan yang terdiri dari 4 karyawan wanita dan 11 karyawan pria, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut: pertama sebagian besar karyawan di Apotek Puri Dago yaitu sebanyak 73,33% (53,33% + 20,00%) memiliki komitmen organisasional yang dikategorikan sedang dan rendah, kedua tidak terdapat perbedaan yang bermakna (signifikan) antara komitmen organisasional karyawan laki-laki dan perempuan. Penelitian ini menggunakan *OCQ (Organizational Commitment Questionnaire)*, untuk mengetahui tiga macam *commitments* yaitu; *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, *Normative Commitment* yang menjadi faktor-faktor utama dalam menentukan komitmen organisasional. Dengan demikian saran yang muncul dari penelitian ini adalah: mempertahankan dan meningkatkan level komitmen organisasional yang sudah ada supaya mereka tidak memiliki kecenderungan keinginan untuk berpindah ke tempat kerja yang lain, dan memberikan jaminan kesehatan yang berupa kepemilikan keanggotaan dalam program BPJS, serta meningkatkan tunjangan penghasilan khususnya Tunjangan Hari Raya (THR).

Kata kunci: komitmen organisasional; *Affective Commitment*; *Continuance Commitment*; *Normative Commitment*

## ***ABSTRACT***

*This research, entitled "The Identification of Organizational Commitment at Puri Dago Pharmacy in 2018", aims to analyze the organizational commitment of employees at the pharmacy. By employing in total of 15 staffs consisting of 4 female employees and 11 male employees, the results of the study are as written in the following statement: First, most employees at Puri Dago Pharmacy with a percentage of 73.33% (53.33% + 20.00%) have organizational commitment that is categorized as medium and low. Second, there is no significant difference between the organizational commitment between male and female employees. This study uses OCQ (Organizational Commitment Questionnaire) to find out three kinds of commitments, namely: Affective Commitment, Continuance Commitment and Normative Commitment, which are the main factors in determining organizational commitment. Thus, the suggestions that emerge from this research are maintaining and increasing the level of organizational commitment in order for the employees to not have the tendency to move to other workplaces, provide health insurance in the form of BPJS membership program, and increase the amount of Holidays Bonus Allowance (THR).*

*Keywords: organizational commitment; Affective Commitment; Continuance Commitment; Normative Commitment*

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala kasih karunia dan berkat-Nya yang melimpah, penulis dapat menyusun dan menyelesaikan dengan baik skripsi dengan judul **“IDENTIFIKASI KOMITMEN KEORGANISASIAN DI APOTEK PURI DAGO, TAHUN 2018”**. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Katolik Parahyangan. Penulis sangat bersyukur dapat melewati masa-masa kuliah dan akhirnya dapat menyelesaikan studi di jenjang S1 dengan baik.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung, membantu, membimbing, memberikan nasehat, dukungan, dan semangat serta doa dalam proses pembuatan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Bapak Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk mengarahkan dan membimbinggg penulis dengan sabar selama penyusunan skripsi.
2. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M. Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
3. Keluarga besar penulis yang selalu memberikan dukungan, terutama Mama dan Papa yang telah mendidik, memberikan pengajaran, memberikan nasihat, dan arahan dan yang selalu mendoakan penulis hingga akhirnya penyusunan skripsi ini dapat selesai.
4. Almarhum kakek penulis, Ignatius Joseph Soekarmin Indrosusanto yang semasa hidupnya selalu memberikan motivasi, dan mendoakan agar penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.
5. Orang yang istimewa dihati penulis, Jonathan Mampetua Sirait yang selalu mendukung, mendoakan, memberikan nasihat yang baik sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, serta selalu ada ketika penulis membutuhkan bantuan, dan penghiburan.
6. Seluruh karyawan di Apotek Puri Dago yang telah membantu dalam perolehan data serta mengikuti proses penelitian penulis dengan baik.

7. Maria Dominica Leonita, Stella Vania, Ariel Febrika, Debora Adriana, Cynthia Wangsawiharja, Karina Jovita, Lindsay Gunadarma, dan khususnya untuk Rabita Madina yang merupakan sahabat baik dari penulis yang selalu mendukung penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
8. Teman-teman seperjuangan di bidang kajian Manajemen Insani dan teman-teman Manajemen angkatan 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-satu.
9. Seluruh dosen Universitas Katolik Parahyangan yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membagikan ilmu kepada penulis selama menempuh Program S-1 Manajemen.
10. Seluruh staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis dalam pengurusan administrasi selama menempuh Program S-1 Manajemen.

Penyelesaian skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, dengan hati lapang dan terbuka penulis bersedia menerima kritik dan saran dari pihak pembaca guna menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada pada pembaca, khususnya di bidang manajemen dengan bidang kajian manajemen insani.

Bandung, Desember 2018



## DAFTAR ISI

PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	3
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	4
1.5. Kerangka Pemikiran .....	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....	7
2.1. Manajemen dan Manajemen Modal Insani .....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen .....	7
2.1.2 Pengertian Manajemen Modal Insani .....	7
2.2 Teori Sikap .....	8
2.3 Komitmen Keorganisasian .....	9
2.3.1 Komitmen .....	9
2.3.2 Komitmen Keorganisasian .....	10
2.3.3. Macam-Macam Komitmen Keorganisasian .....	10
2.3.4. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Keorganisasian .....	11
2.3.5. Cara Membangun Komitmen Keorganisasian .....	12

2.4.	Hubungan Komitmen dengan Kinerja .....	15
2.5.	Kepuasan Kerja .....	15
BAB 3 METODE PENELITIAN .....		17
3.1.	Metode Penelitian.....	17
3.1.1.	Teknik Pengumpulan Data .....	18
3.1.2.	Populasi dan Sampel .....	19
3.2.	Prosedur Penelitian.....	19
3.2.1.	Studi Literatur .....	19
3.2.2.	Kuesioner .....	20
3.2.3.	Pengumpulan dan Pengolahan Data .....	20
Sumber: modifikasi <i>OCQ (Organizational Commitment Questionnaire)</i> .....		22
3.3.	Objek Penelitian .....	23
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....		24
4.1.	Analisis Data dan Hasil Kuesioner .....	24
4.1.1.	Gambaran Umum Responden .....	24
4.1.2.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	27
4.2.	Analisis Deskriptif Komitmen Keorganisasian Karyawan.....	29
4.3.	Perbandingan Komitmen Organisasi Karyawan Laki-Laki dan Perempuan di Apotek Puri Dago .....	39
4.3.1.	Uji Normalitas .....	39
4.3.2.	Uji Perbandingan.....	40
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....		42
5.1.	Kesimpulan.....	42
5.2.	Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA .....		44
LAMPIRAN .....		46

LAMPIRAN 1.1 Kuesioner Penelitian Responden.....	47
LAMPIRAN 1.2 <i>Organizational Commitment Questionnaire</i> (OCQ).....	49
LAMPIRAN 1.3 <i>Organizational Commitment Questionnaire</i> (OCQ) yang Dimodifikasi.....	50
LAMPIRAN 1.4 Tabel Induk Hasil Pengolahan <i>Organizational Commitment Questionnaire</i> (OCQ).....	52
RIWAYAT HIDUP PENULIS .....	53

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	25
Tabel 4.2. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	26
Tabel 4.3. Profil Responden Berdasarkan Status.....	27
Tabel 4.4. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	28
Tabel 4.5. Kesiapan untuk Mengeluarkan Usaha Besar.....	29
Tabel 4.6. Tempat Kerja yang Menyenangkan.....	30
Tabel 4.7. Loyalitas Terhadap Apotek.....	31
Tabel 4.8. Kesiapan Mengerjakan Tugas Diberikan.....	31
Tabel 4.9. Kecocokan dengan Tempat Kerja.....	32
Tabel 4.10. Rasa Bangga Menjadi Bagian tempat Kerja.....	32
Tabel 4.11. Keinginan Bekerja Ditempat Lain.....	33
Tabel 4.12. Inspirasi Tentang Cara Bekerja.....	33
Tabel 4.13. Rasa Pesimis dan Tidak Nyaman Bekerja.....	34
Tabel 4.14. Perasaan Senang Dalam Bekerja.....	35
Tabel 4.15. Tidak Ada Hasil Ketika Bertahan.....	35
Tabel 4.16. Ketidak Setujuan dengan Kebijakan Apotek.....	36
Tabel 4.17. Kepedulian Terhadap Apotek.....	36
Tabel 4.18. Tempat Terbaik Untuk Bekerja.....	37
Tabel 4.19. Keputusan Salah Mengambil Tempat Kerja.....	37

Tabel	4.20.	Kategorisasi	Komitmen
Organisasi.....			38
Tabel	4.21.	Hasil	Uji
Normalitas.....			39
Tabel 4.22. Hasil Uji Perbandingan.....			40

### DAFTAR GAMBAR

Gambar	4.	1.	Profil	Responden	Berdasarkan	Jenis
Kelamin.....						25
Gambar	4.		1.	Profil		Responden
Usia.....						26
Gambar	4.	1.	Profil	Responden	Berdasarkan	Jenis
Kelamin.....						27

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1. Kuesioner Penelitian Responden.....	47
Lampiran 1.2. <i>Organizational Commitment Questionnaire</i> .....	498
Lampiran 1.3. <i>Organizational Commitment Questionnaire</i> yang Dimodifikasi.....	49
Lampiran 1.4. Tabel Induk Hasil Pengolahan OCQ.....	51

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Organisasi dimanapun dan apapun namanya pastilah tidak dapat dilepaskan dari dukungan dan keterlibatan Sumberdaya Manusia (SDM). Dengan kata lain, maju tidaknya sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM. Dan ketika kita bicara tentang kualitas SDM dalam organisasi, akan mengerucut pada konsep yang namanya komitmen keorganisasian, yang menurut Robbins dan Judge artinya adalah tingkat dimana anggota organisasi memihak organisasinya dalam proses pencapaian tujuan organisasi dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins, 1994). Apotek Puri Dago dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen demi kelancaran usaha, oleh karena itu para karyawan diharuskan untuk selalu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi konsumen demi meningkatkan kinerja. Penelitian (Dessler, 1999) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki tingkat ketidakhadiran yang rendah dan memiliki masa kerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih tinggi. Dengan begitu, organisasi akan semakin maju pesat apabila didukung oleh para anggota yang memiliki komitmen organisasional yang kuat.

Suatu komitmen keorganisasian menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen keorganisasian dibangun atas dasar kepercayaan karyawan atas nilai-nilai organisasi, kerelaan karyawan membantu mewujudkan tujuan organisasi, dan loyalitas untuk menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen keorganisasian akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasi. Jika karyawan merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada, maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen keorganisasian dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap karyawan adalah

kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari pekerjaannya dengan apa yang diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawan. Bagi karyawan pengertian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya kebahagiaan hidup mereka. Bagi perusahaan kepuasan kerja dilakukan dalam rangka peningkatan produksi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku, serta keterampilan karyawan (M. As'ad, dalam Misran, 2004 : 1).

Pada realitanya, terlebih di era persaingan global saat ini, menjaga tetap tingginya komitmen keorganisasian para karyawan bukanlah hal yang mudah dikerjakan. Hal ini karena keinginan para karyawan saat ini berbeda dengan keinginan karyawan pada zaman dulu yang relatif belum banyakuntutannya, sehingga mobilitas karyawan zaman sekarang relatif lebih tinggi dibandingkan dengan mobilitas karyawan zaman dulu. Selain itu para karyawan zaman sekarang cenderung lebih tertarik bergabung pada organisasi yang dianggap dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Inilah tantangan nyata bagi setiap organisasi. Dengan terpeliharanya stabilitas dari komposisi karyawan di dalam organisasi maka peningkatan komitmen organisasional karyawan terhadap organisasinya akan dapat dipertahankan.

Apotek Puri Dago adalah unit usaha, tempat meramu, dan menjual obat berdasarkan resep dokter, serta memperdagangkan barang medis. Selain itu apotek juga merupakan tempat apoteker melakukan praktek profesi farmasi, sekaligus menjadi peretail (KBBI, 2014). Sehingga apotek merupakan suatu usaha yang memerlukan pelayanan terbaik bagi konsumen serta komitmen dari para karyawan demi kelancaran usahanya. Apotek Puri Dago berdiri sejak 2014, dalam perjalanannya ditemui beberapa hambatan dalam kelancaran usahanya, antara lain gejalanya yaitu: penurunan omzet, lambatnya pelayanan terhadap pelanggan, juga terjadi kekosongan beberapa jenis obat sehingga banyak pelanggan berpindah ke apotek lain.

Dari pengamatan penulis, hal-hal tersebut diatas kemungkinan diakibatkan oleh tingkat *turnover* karyawan relatif tinggi, yakni rata-rata 1 pegawai setiap 3 bulan yang keluar masuk yaitu sekitar 20%. Jumlah ini dipandang cukup tinggi untuk suatu bisnis apotek, sehingga kondisi tersebut harus ditanggulangi dengan berbagai program yang ditujukan untuk meningkatkan komitmen keorganisasian.



Realitas tersebut diatas telah terjadi di Apotek Puri Dago sekitar 4 tahun dari tahun (2014-2018). Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran untuk meningkatkan komitmen keorganisasian agar dapat membantu manajemen dalam rangka memperbaiki tingkat komitmen keorganisasian karyawan di Apotek Puri Dago di kemudian hari. Keluar masuknya karyawan apotek yang telah digambarkan diatas ternyata berpengaruh signifikan juga pada total perolehan pendapatan apotek. Setidaknya pada tahun 2018 ini saja terjadi penurunan omset pada bulan Maret karena ada 1 orang karyawan yang *resign*. Masalah yang berkaitan dengan komitmen keorganisasian adalah kurangnya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi. Menurut Allen dan Meyer (1996), keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi menunjukkan kuatnya seseorang untuk terus bekerja, namun di Apotek Puri Dago karyawan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan sehingga menyebabkan rasa ikut memiliki rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi menjadi rendah. Masalah lain yaitu tentang kepuasan kerja dilihat dari gaji karyawan apotek yang masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR) Kota Bandung. Upah karyawan apotek rata-rata Rp2.000.000,00 per bulan sedangkan UMR Kota Bandung Rp3.091.345 ([www.gajiumr.com](http://www.gajiumr.com)).

Dari uraian tersebut diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang ada di Apotek Puri Dago: 1. Rendahnya komitmen keorganisasian karyawan Apotek Puri Dago terhadap organisasi, hal ini ditandai dengan tingginya *turnover* karyawan, 2. adanya ketidakpuasan terhadap gaji yang diberikan.

Melalui identifikasi komitmen keorganisasian di Apotek Puri Dago, penulis berharap dapat turut merekomendasikan upaya perbaikan komitmen organisasional anggota organisasi yang akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas organisasi tersebut.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat komitmen keorganisasian para karyawan terhadap Apotek Puri Dago?

2. Apakah terdapat perbedaan komitmen keorganisasian karyawan laki-laki dan perempuan di Apotek Puri Dago?
3. Bagaimana pengaruh komitmen keorganisasian terhadap *turnover* karyawan di Apotek Puri Dago?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat komitmen keorganisasian para karyawan terhadap Apotek Puri Dago
2. Mengetahui perbedaan komitmen keorganisasian antara karyawan laki-laki dan perempuan di Apotek Puri Dago
3. Mengetahui pengaruh komitmen keorganisasian terhadap *turnover* karyawan di Apotek Puri Dago

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan:
  - a. Memberikan saran dan masukan kepada pimpinan organisasi di apotek Puri Dago mengenai identifikasi level komitmen keorganisasian para karyawan di Apotek Puri Dago.
  - b. Memberikan saran dan masukan kepada pimpinan organisasi di apotek Puri Dago mengenai upaya pengoptimalan komitmen organisasional di Apotek Puri Dago.
2. Bagi pembaca:

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi para pembaca tentang komitmen organisasional terutama di dalam bidang Manajemen Insani, sehingga dapat diimplementasikan di lapangan dan disempurnakan dalam penelitian selanjutnya.

### **1.5. Kerangka Pemikiran**

Sikap seseorang di dalam suatu organisasi dianggap penting karena hal tersebut pada akhirnya memengaruhi perilaku. Dengan demikian upaya untuk

memperbaiki sikap (*attitude*) menjadi hal yang sangat penting. Dan komitmen keorganisasian sebagai bagian dari sikap juga memengaruhi berbagai perilaku penting yang ada di dalam suatu organisasi. Pentingnya komitmen karyawan diperkuat oleh pendapat yang menyatakan adanya hubungan yang kuat antara variabel komitmen keorganisasian dengan kinerja. Penelitian terdahulu maupun terkini, mendukung hubungan positif antara komitmen organisasi dan keluaran yang diharapkan, seperti kinerja yang tinggi, *turnover* yang rendah dan tingkat absensi yang rendah (Luthans, 2002 : 237).

Komitmen keorganisasian dapat diartikan sebagai “*a strong desire to remain a member of a particular organization*” (Luthans, 1992 : 124), atau suatu keinginan yang sangat kuat untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Komitmen keorganisasian para karyawan terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi tersebut. Dalam (Luthans, 1992 : 125) menunjukkan bahwa komitmen keorganisasian berhubungan secara positif dengan kinerja. Selain itu para karyawan yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi dalam waktu yang relatif panjang.

Seperti diketahui bahwa komitmen keorganisasian memiliki beberapa tipe, yaitu: *Affective commitment*; *Continuance commitment* dan *Normative commitment*. Afektif komitmen merupakan salah satu tipe komitmen yang paling kuat memengaruhi keefektifan organisasi, karena komitmen tersebut bersumber dari dalam dirinya sendiri (internal). Sedangkan komitmen *continuance* maupun komitmen normatif merupakan komitmen yang berasal dari faktor luar (eksternal). Oleh karena itu perusahaan perlu memupuk dan mengembangkan afektif komitmen para karyawan tersebut dengan sebaik-baiknya.

Pelaksanaan pengembangan afektif komitmen dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti misalnya: mewujudkan suasana kerja yang kondusif; menjaga hubungan yang saling memerhatikan; menyampaikan tujuan yang ingin dicapai secara jelas sehingga para karyawan berkeinginan untuk ikut andil dalam meraih tujuan besar organisasi. Dengan cara-cara tersebut diatas, niscaya komitmen afektif para karyawan dapat terpelihara dan bahkan dapat meningkat.

Pelaksanaan pengembangan komitmen *continuance* dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti misalnya: mempertahankan sistem imbalan yang sudah ada saat ini, memberikan THR saat menjelang hari raya. Dengan cara-cara yang telah disebutkan diatas, diharapkan komitmen *continuance* para karyawan dapat terpelihara dan bahkan meningkat.

Normative commitment timbul sebagai suatu panduan moral individu yang menentukan cara seorang individu dalam berperilaku, dimana dirinya tidak memperdulikan keuntungan pribadi terlebih dahulu disebabkan menurut dirinya hal tersebut benar secara moral.

Seseorang yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi tempatnya bekerja akan melihat dirinya sebagai anggota sejati sehingga dapat diharapkan para anggota dapat menetap pada organisasi tersebut dalam waktu yang relatif lama. Dalam (Sopiah, 2008) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen keorganisasian yang tinggi dapat dilihat dari ciri-cirinya seperti: a). adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi; b). adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi; c). dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.