

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
KINERJA KARYAWAN PT. FRISIAN FLAG INDONESIA**



Disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar strata I pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi

Diajukan Oleh :

DIINA RODIATUL JANNAH
F 100 120 095

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
KINERJA KARYAWAN PT. FRISIAN FLAG INDONESIA**


PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

DIINA RODIATUL JANNAH
F 100 120 095

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Mohammad Amir, M.Si, S.Psi

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
KINERJA KARYAWAN PT. FRISIAN FLAG INDONESIA**

Yang diajukan oleh

DIINA RODIATUL JANNAH

F 100 120 095

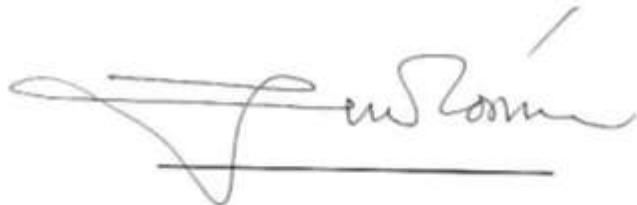
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 31 Januari 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Drs. Mohammad Amir, M.Si, S.Psi



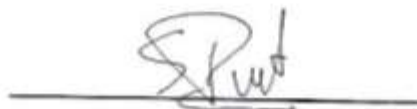
Penguji pendamping I

Achmad Dwiyanto O., S.Psi, M.Psi



Penguji pendamping II

Setiyo Purwanto, S.Psi, M.Psi, Psi



Surakarta, 31 Januari 2018

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan,



Dr. Moordiningsih, M.Si, Psi
NIK/NIDN.540/0615127401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 31 Januari 2018

Yang membuat pernyataan



DIINA RODIATUL JANNAH
F 100 120 095

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. FRISIAN FLAG INDONESIA

Abstrak

Memiliki komitmen terhadap organisasi tempat individu bekerja merupakan salah satu faktor pendorong untuk menghasilkan kinerja yang baik. Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja, sehingga penulis mengajukan hipotesis "Ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja". Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan departemen *engineering* di PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas. yang berjumlah 60. Teknik pengambilan sampel adalah teknik *purposive sampling* yaitu yang diambil sebagai sampel adalah yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap variabel-variabel penelitian ada 2 macam alat ukur, yaitu : (1) skala komitmen organisasi , dan (2) *Key Performance Indicator (KPI)*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis maka diperoleh korelasi antara komitmen organisasi dengan kinerja (r_{xy}) sebesar -0,178 dengan $p = 0,108$ ($p > 0,05$), hal ini berarti tidak ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Artinya, ditemukan bahwa pada karyawan PT. Frisian Flag Indonesia tidak ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawannya. Rerata empirik variabel komitmen organisasi sebesar 189,09 dengan rerata hipotetik sebesar 190. Jadi rerata empirik $<$ rerata hipotetik yang menggambarkan bahwa pada umumnya subyek mempunyai komitmen organisasi yang sedang. Selanjutnya dari *Key Performance Indicator (KPI)* dari perusahaan diperoleh rerata empirik sebesar 31,40 yang termasuk kategori juga sedang.

Kata kunci : *Komitmen organisasi, kinerja karyawan, karyawan.*

Abstract

Being committed to the organization where the individual works is one of the driving factors to produce good performance. The purpose of this study is to determine the relationship between organizational commitment with performance, so the authors propose the hypothesis "There is a positive relationship between organizational commitment with performance". Subjects in this study are employees of the engineering department at PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas. which amounted to 60. Sampling technique is a purposive sampling technique that is taken as a sample is in accordance with the criteria set by the researcher. Measuring tool used to reveal the research variables there are 2 kinds of measuring instruments, namely: (1) the scale of organizational commitment, and (2) Key Performance Indicator (KPI). Data analysis in this research use product moment correlation. Based on the results of the analysis, the correlation between organizational commitment with performance (r_{xy}) of -0.178 with $p = 0.108$ ($p > 0.05$), this means there is no relationship between organizational commitment with employee performance. That is, found that the employees of PT. Frisian Flag Indonesia has no relationship between organizational commitment

and employee performance. Empirical average of organizational commitment variable equal to 189,09 with hypothetical average equal to 190. So empirical mean <hypothetical mean that illustrates that generally subjects have organizational commitment being. Furthermore from the Key Performance Indicator (KPI) of the company obtained empirical average of 31.40 which is also in the category of being.

Keywords: *Organizational commitment, Self Esteem.*

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya). Kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya” (Mangkunegara, 2005:9). Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau sebagai perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara umum penilaian kinerja merupakan suatu proses evaluasi kinerja yang dilakukan oleh organisasi kepada karyawan guna meningkatkan kualitas serta kuantitas karyawan tersebut. Penilaian prestasi kerja juga sebagai dapat dijadikan bukti bahwa organisasi atau perusahaansudah dapat memaksimalkan fungsi dari sumber daya manusia yang ada secara baik. Pada proses evaluasi tersebut perlu diperhatikan bahwa dalam melakukan penilaian harus menghindari adanya unsur “suka” atau “tidak suka” dari penilaian, sehingga obyektifitas penilaian dapat dicapai (Noe Et Al dalam Chairy, 2005).

PT. Frisian Flag Indonesia sebagai salah satu perusahaan susu terbesar di Indonesia selalu berusaha bersaing untuk mempertahankan kedudukan sebagai salah satu perusahaan yang unggul dibidangnya. Banyaknya kompetitor pada perusahaan susu membawa arus persaingan yang tidak lagi hanya pada price competition melainkan juga pada non price competition. Sumber daya manusia adalah salah satu elemen utama yang menempati posisi sangat startegis dalam PT. Frisian Flag Indonesia, artinya unsur manusia memegang peranan sangat penting untuk menjalankan aktivitas guna

pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu sangat diperlukan komitmen kerja karyawan yang tinggi dalam mendayagunakan sumber daya yang ada agar perusahaan dapat semakin hidup dan berkembang.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, juga melalui informasi yang didapatkan ada 2 jenis karyawan plant yaitu production dan engineering. Production yang terlibat langsung dalam proses produksi sedangkan engineering yang terlibat langsung untuk mendukung kelancaran mesin untuk proses produksi. Dalam pekerjaan sehari-harinya karyawan engineering tidak kalah penting perannya dalam mencapai target PT. Frisian Flag Indonesia. Untuk itu kinerja yang tinggi karyawan engineering dapat membuat performace mesin yang sesuai dengan target produksi. Dari observasi dan informasi yang didapat, karyawan engineering pada tahun 2015 mengalami peningkatan absen dan turnover yang mempengaruhi produktivitas PT. Frisian Flag Indonesia. Hal ini sesuai dengan Luthans (2002) seorang pekerja dengan komitmen organisasi yang tinggi ataupun rendah akan memiliki sikap yang berbeda terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa kerja yang sesuai dengan harapan, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan.

Produktivitas yang tinggi biasanya akan dihasilkan oleh karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Namun sebaliknya, apabila karyawan dengan komitmen rendah akan menghasilkan produktivitas yang rendah dan berdampak negatif bagi organisasi. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan apabila memiliki karyawan dengan komitmen rendah. Karyawan yang dengan mudahkan keluar dari organisasi, dan tidak berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan merupakan ciri dari karyawan dengan komitmen rendah (Riady, 2003).

Chen, Silverthorne, dan Hung (2006) dalam penelitiannya mempelajari hubungan dari organisasi komitmen, komunikasi dan kinerja kerja. Temuan penelitian mereka menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan prestasi kerja. Temuan ini

menyarankan agar organisasi dapat memperkuat saluran komunikasi juga proses untuk kekuatan komitmen dan kerja organisasi kinerja profesional akuntansi mereka.

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan engineering di PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas”. Permasalahan tersebut akan diteliti melalui penelitian dengan judul Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karwana Engineering PT. Frisian Flag Indonesia”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: a. Untuk mengetahui hubungan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan engineering PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas, b. Untuk mengetahui seberapa besar peran komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas, c. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasional pada karyawan engineering PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas, d. Untuk mengetahui tingkat kinerja pada karyawan engineering PT. Frisian Flag Indonesia Ciracas.

Engko (2006) mengartikan bahwa kinerja seorang pekerja merupakan prestasi kerja dari karyawan yang telah ditentukan standar atau kriteria pada suatu organisasi tempat ia bekerja. Hal ini juga didukung oleh pendapat Cokroaminoto (2007) pengertian kinerja karyawan berfokus pada kompetensi seorang pekerja dalam menyelesaikan tanggung jawab atas keseluruhan tugas-tugas yang dibebankan. Tugas-tugas yang dibebankan telah disesuaikan dengan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditentukan sebelumnya, dan hasilnya akan dapat dikategorikan dalam tingkatan kerja tertentu. Kinerja dapat dikategorikan menjadi tiga, yaitu: melampaui batas target, sesuai batas target atau dibawah batas target. Berdasarkan tiga kategori tersebut, maka kinerja dapat diartikan sebagai suatu keseluruhan bentuk kerja dari seorang karyawan.

Yuwaliatin (2006) menyatakan bahwa kinerja seorang pekerja dapat diukur dengan alat ukur yang dikembangkan dalam studi yang dikelompokkan

dalam ukuran kinerja secara umum, yang kemudian dimaknai pada penelitian perilaku secara mendasar, yaitu: 1. Kuantitas kerja; 2. Kualitas kerja; 3. Pengetahuan tentang pekerjaan; 4. Perencanaan kegiatan; 5. Anggapan atau gagasan yang disampaikan

Steers (2005) menyatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: *kapasitas, kepribadian, dan minat kerja*. Kapasitas yang dimaksudkan disini merupakan kemampuan seseorang seperti, kepandaian dan ketrampilan. Kapasitas pekerja dapat mempengaruhi fungsi kerja dari seorang karyawan dalam berbagai pekerjaan, misalnya cara pengerjaan tugas. Kepribadian biasanya dipengaruhi oleh dua faktor yaitu, faktor keturunan atau biologis, dan faktor lingkungan. Kepribadian sering juga disebut sebagai suatu khas dari seseorang yang relatif menetap. Lalu untuk minat kerja diartikan sebagai salah satu bentuk sikap.

Kepastian dan penerimaan atas kejelasan mengenai fungsi seorang pekerja diartikan sebagai fase dimana seorang individu dapat mengerti, dan menerima tanggung jawab akan tugas yang dibebankan kepadanya. Semakin jelas pengertian pekerja mengenai persyaratan dan tujuan pekerjaannya, maka akan semakin banyak energi yang dapat dimanfaatkan dalam pelaksanaan pencapaian tujuan.

Tingkat motivasi kerja. Motivasi yaitu daya energi yang menyemangati, mendorong, dan memperkuat perilaku seseorang. Baron (2000) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap seorang pekerja terhadap organisasi tempat ia bekerja. Dengan adanya sikap merasa membutuhkan dan mempunyai harapan yang besar pada organisasi tempat ia bekerja menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen dapat diartikan pula sebagai kerelaan untuk melakukan apa saja yang telah diputuskan oleh organisasi.

Allen dan Meyer (1990) mengajukan tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu: Komitmen afektif, diartikan sebagai keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan seorang pekerja dalam suatu organisasi. Komitmen afektif mempengaruhi seorang pekerja dalam pengambilan keputusan untuk bertahan

dalam organisasi tersebut. Komitmen kontinuan, diartikan sebagai komitmen seorang pekerja yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuan mempengaruhi seorang pekerja untuk tetap bertahan didalam organisasi karena beranggapan sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Komitmen normatif, diartikan sebagai keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Komitmen normatif memunculkan perasaan pada seorang pekerja bahwa, loyalitas merupakan suatu kewajiban pada organisasi tersebut.

Berdasarkan pada tinjauan teoritis di atas, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut: “Ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja pada karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula kinerja pada karyawan.”

2. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas, departemen *engineering* yang berjumlah 60 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, dengan kriteria sebagai berikut: 1). Berstatus sebagai karyawan tetap departemen engineering PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas; 2). Memiliki masa kerja selama minimal dua tahun, dengan pertimbangan bahwa selama dimasa kerjanya tersebut seorang pekerja dianggap dapat beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran psikologis. Ada satu skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala komitmen organisasi, sedangkan kinerja diukur menggunakan alat ukur *Key Performance Indicator (KPI)* yang dimiliki oleh perusahaan. Teknik analisis yang digunakan untuk menghubungkan antara komitmen organisasi dengan kinerja adalah SPSS dengan analisis *product moment*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasar hasil analisis data dapat diketahui bahwa tidak ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r(xy) = -0,178$; $p = 0,108$ ($p > 0,05$) artinya bahwa tidak ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi pada karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas, mempunyai tingkat yang sedang yang ditunjukkan dengan rerata empirik sebesar 189,09 dan rerata hipotetik sebesar 190, yang berarti rerata empirik < rerata hipotetik. yang berarti pada umumnya karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas mempunyai komitmen organisasi yang sedang.

Adanya komitmen organisasi yang sedang pada karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas karena hanya sebagian karyawan yang mempunyai pemahaman terhadap komitmen, dan pentingnya komitmen dalam berorganisasi. Sehingga loyalitas yang merupakan bagian dari komitmen organisasi termasuk rendah. Sebenarnya loyalitas yang rendah ini bukan hal yang buruk dewasa ini ketika era loyalitas tunggal (lifetime employment) tidak lagi mendapat tempat. Profesionalisme menyebabkan definisi loyalitas bergeser dan bahkan berubah. Loyalitas tidak lagi dimaksudkan loyal kepada perusahaan, melainkan loyal terhadap profesi.

Hal tersebut seperti dilaporkan oleh majalah SWA (dalam Kurniasari, 2004) yang menerangkan tentang rendahnya komitmen organisasi di Indonesia, bahwa menurut perhitungan Watson Wyatt, bahwa Indeks komitmen karyawan (Commitment Index) Indonesia hanya 57% - lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini. Rendahnya loyalitas itu bukanlah hal yang buruk dewasa ini ketika era loyalitas tunggal (lifetime employment) tidak lagi mendapat tempat. Profesionalisme menyebabkan definisi loyalitas bergeser dan bahkan berubah. Loyalitas tidak lagi dimaksudkan loyal kepada perusahaan, melainkan loyal terhadap profesi.

Untuk hasil kinerja sendiri karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas, bagian mekanik mempunyai kinerja yang sedang yakni rata-rata

mendapat skor 31,40 yang mana itu termasuk kategori sedang/baik. Karyawan bagian mekanik ini berfungsi untuk menjalankan produksi

Terdapat keterbatasan pada penelitian ini yaitu, karena adanya karyawan yang bekerja secara shift, jadi tidak memungkinkan untuk seluruh responden mengisi kuisioner dalam waktu yang bersamaan sehingga beberapa karyawan melakukan pengisian angket dirumah. Keterbatasan tersebut berpengaruh pada hasil penelitian, menyebabkan hasil penelitian kurang maksimal.

Komitmen afektif yang diartikan sebagai bentuk keterikatan secara emosional antara karyawan dengan perusahaan. Diketahui bahwa hasil penelitian pada komitmen afektif dikategorikan sedang dengan rerata 33,6 hal tersebut dipengaruhi oleh masa kerja karyawan yang kurang dari dua tahun. Sesuai dengan pendapat (Khaerul Umam, 2012) Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Komitmen berkelanjutan (continuance) merupakan komitmen pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan karyawan bila meninggalkan perusahaan. Komitmen berkelanjutan (continuance) menunjukkan hasil sedang dengan rerata 36,5. Lalu, untuk terus mendapatkan manfaat dan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, dia akan berusaha untuk bekerja dengan baik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suswati dan Budianto (2013) mengatakan karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya karena dia merasa membutuhkan organisasi tersebut. Komitmen normatif diartikan sebagai keyakinan karyawan akan tanggung jawab terhadap organisasi, karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan menghasilkan kinerja kerja yang tinggi, begitupun sebaliknya karyawan dengan komitmen rendah akan menghasilkan kinerja kerja yang rendah. Pada penelitian ini karyawan engineering PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas dikategorikan sedang dengan rerata 29,9 sehingga kinerja kerja yang dihasilkan karyawan juga tergolong sedang. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan (Diana, 2009) Dapat dikatakan bahwa seseorang yang mempunyai level komitmen normatif yang tinggi diharapkan

menghasilkan kinerja kerja yang lebih baik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ghorbanpour, Dehnavi, Forough Heyrani (2014) dan Hueyren Yeh Hong (2012) Komitmen normatif meninggalkan pengaruh yang paling kuat pada rata-rata kinerja. Komitmen normatif dapat secara signifikan mempengaruhi minat, kecenderungan untuk tinggal, kecenderungan untuk meninggalkan, perilakunya terhadap perusahaan, dan kinerjanya.

Namun alasan mengapa pada karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas, bagian *engineering* tidak menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan, karena pada karyawan *engineering* mempunyai kebutuhan yang berbeda untuk menunjukkan kinerjanya, yang mana kinerja tersebut tidak membutuhkan komitmen terhadap organisasi, melainkan cukup dari bekal ketrampilan dan pengetahuannya sebagai seorang *engineering*. Selain itu, kinerja yang dihasilkan oleh karyawan karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas, bagian *engineering* sudah sangat terbantu oleh alat-alat produksi yang sudah sangat modern dalam menghasilkan produk susu kental manis maupun susu cair.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas, bagian *engineering* lebih dipengaruhi faktor lain selain komitmen organisasi, antara lain faktor motivasi kerja, kualitas, kuantitas, efektivitas, serta ketepatan waktu.

Faktor-faktor kualitas, kuantitas dan efektivitas tersebut sudah sangat terbantu oleh hadirnya mesin-mesin produksi yang sudah sangat canggih sehingga, kinerja yang dihasilkan juga cukup baik.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat di tarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu: a. Tidak ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas, bagian *engineering* yang di tunjukkan oleh $r = -0,178$ dengan $p = 0,108$ atau $p > 0,05$; b. Berdasarkan hasil penelitian di

ketahui komitmen organisasi pada subyek penelitian tergolong sedang; c. Berdasarkan hasil penelitian di ketahui kinerja pada subyek penelitian juga tergolong sedang.

Bagi Pimpinan Perusahaan. Diharapkan mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja dengan cara juga meningkatkan sumber daya karyawan sehingga komitmen yang ada pada karyawan meningkat yang berdampak pada kinerja yang juga meningkat

Bagi karyawan. Karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja dan juga komitmen terhadap perusahaan agar terjadi hubungan timbal balik yang baik antara karyawan dengan perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama, diharapkan menambah variabel- variabel lain sebagai variabel moderator/intervening antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, seperti motivasi kerja dsb. Selain itu juga dapat mencoba populasi lain yang tidak banyak mengandalkan teknologi maupun sumber daya mesin yang tinggi, misalnya bagian produksi.

PERSANTUNAN

Ucapan terimakasih penulis haturkan kepada pihak-pihak yang telah membantu pelaksanaan penelitian ini yakni terutama kepada Bapak Pimpinan PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas, kemudian kepada dosen pembimbing dan para dosen penguji.

DAFTAR PUSTAKA

- Goleman, D. (2004). *Emotional Intelligence; Kecerdasan Emosional Mengapa Lebih Penting dari IQ*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, dkk. (2006). *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, alih bahasa Susi Purwoko. Jakarta : Gramedia
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi edisi 10*. Yogyakarta. Andi.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-

- analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52.
- Salovey, P., Mayer, J.D., & Caruso. (2004). Emotional Intelligence: Theory, Finding, and Implicatn. *Psychology Inquiry*, 15 (3): 197-215
- Scarborough, D., & Somers, M.J. (2006). *Neural networks in organizational research: Applying pattern recognition to the analysis of organizational behavior*. Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Surahman, N. (2007). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaji dan Komitmen Organisasi dengan Motivasi Berprestasi. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Surakarta : Fakultas Psikologi UMS.
- Taboli, H. (2013). Job Satisfaction as a Mediator in Relationship between Emotional Intelligence, Organizational Commitment in Employees' Kerman Universities. *Life Science Journal*. 10.1.
- Zeidner, M., Matthews, G., Roberts, R. (2004). Emotional intelligence in the workplace: a critical review. *Appl. Psychol.: Int. Rev.* 53 (3),371–399.