

## **BAB IV**

### **TEMUAN PENELITIAN DAN ANALISIS**

Penulis menguraikan temuan dari hasil penelitian serta menganalisis data yang diperoleh dari observasi awal dan wawancara dalam bab ini. Informan dalam penelitian ini ada 2 orang karyawan di PT Pegadaian Rantepao yang di pilih karena mengalami komitmen kerja yang rendah.

#### **A. Deskripsi Hasil Penelitian**

##### **1. Komitmen Afektif**

Hasil wawancara dari informan pertama, YK mengungkapkan bahwa pengalaman yang dirasakan selama bekerja memberikan komitmen kerja yang tinggi sehingga masih memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan tempat bekerja selama ini. Informan pertama merupakan seorang pimpinan telah lama bekerja di perusahaan sehingga memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap perusahaan tempat bekerja dan mengaggap karyawan sebagai keluarganya sendiri.<sup>27</sup>

YK mengungkapkan bahwa banyak pengalaman yang di alami selama bekerja di perusahaan tersebut (47, 48, i1).<sup>28</sup> Informan merasakan perasaan di hargai karena perusahaan memberikan reward baik melalui gaji ataupun

---

<sup>27</sup> YK, wawancara oleh penulis, Rantepao, 04 Juni 2025.

<sup>28</sup> YK, wawancara oleh penulis, Rantepao, 04 Juni 2025.

pemberian jaminan yang mendorong semangat untuk berkerja dalam mencapai target (51, 61, i1).<sup>29</sup> Saat karyawan mendapatkan penghargaan dari perusahaan akan membangun semangat dan menumbuhkan rasa bangga terhadap diri mereka sendiri karena kinerja mereka di hargai oleh perusahaan sendiri.

Informan kedua yang bernama A, merupakan seorang karyawan yang belum lama bekerja di perusahaan tersebut tetapi sudah memiliki banyak pengalaman di perusahaan tersebut. Informan kedua merupakan seorang satpam di perusahaan tersebut yang memiliki komitmen rendah karena sering meninggalkan tanggung jawabnya dengan pulang lewih awal dari jam kerja yang seharusnya.<sup>30</sup>

A mengungkapkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaannya seringkali mendapatkan penghargaan dari perusahaan baik berupa gaji, uang saku maupun ucapan terimakasih yang diberikan oleh perusahaan (38, 39, 40, i2).<sup>31</sup> Meskipun hal itu diberikan untuk membuat merasa di hargai dalam perusahaan tetap saja membuat informan lebih mementingkan kepentingan diri sendiri karena komitmen kerja informan masih rendah (45, 46, i2).<sup>32</sup>

Dari kedua informan diatas dapat di simpul bahwa komitmen afektif dinilai dari rasa tanggungjawab karyawan terhadap apa yang dikerjakan,

---

<sup>29</sup>YK, wawancara oleh penulis, Rantepao, 04 Juni 2025.

<sup>30</sup> A, wawancara oleh penulis, Rantepao, 05 Juni 2025

<sup>31</sup> A, wawancara oleh penulis, Rantepao, 05 Juni 2025

<sup>32</sup> A, wawancara oleh penulis, Rantepao, 05 Juni 2025.

keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, dan kekeluarga yang dibangun dalam lingkungan perusahaan. Kedua informan di atas memberikan pendapat yang berbeda mengenai komitmen afektif di mana informan pertama mengungkapkan jika di lingkungan perusahaan kekeluargaan di bangun dengan baik sehingga meningkatkan komitmen kerjanya. Informan kedua berpendapat bahwa rasa tanggungjawabnya terhadap pekerjaan masih kurang baik karena sering meninggalkan pekerjaannya untuk kepentingan pribadinya sehingga komitmen kerjanya masih rendah.

Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang akan menciptakan hubungan emosional yang sehat antara karyawan dengan atasan dalam suatu perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif akan menjadi karyawan yang lebih loyalitas, termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya, produktif dalam bekerja sehingga keberhasilan dan keberlanjutan dalam organisasi tercapai secara keseluruhan tanpa merungikan pihak manapun.

## **2. Komitmen Berkelanjutan**

YK berpendapat jika meninggalkan perusahaan tempat bekerja akan merugikan dirinya sendiri dan merugikan keluarganya (34, 38, i1).<sup>33</sup> Saat meninggalkan perusahaan tempat bekerja saat ini akan memberikan dampak yang besar bagi kehidupan informan karena perusahaan tempat informan bekerja saat

---

<sup>33</sup> YK, wawancara oleh penulis, Rantepao, 04 Juni 2025.

tempat informan mengabdikan dan dibesarkan selama 13 tahun lamanya (8, 36, 37, i1).<sup>34</sup>

YK memberikan pengaruh yang besar dalam mengembangkan perusahaan tempat bekerja saat ini. Informan berusaha untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaan agar tetap lebih maju lagi dan tetap bertahan di era daya saing yang semakin meningkat saat ini (43, i1).<sup>35</sup> Dengan mempertimbangkan resiko yang akan dialami jika meninggalkan perusahaan akan memperkuat komitmen kerja karyawan.<sup>36</sup>

A mengatakan bahwa jika meninggalkan perusahaan tempat bekerja akan merugikan diri sendiri karena memiliki pemasukan lagi (23, 24, i2).<sup>37</sup> Informan juga memikirkan jika meninggalkan perusahaan atau organisasi akan membuat kerugian terhadap organisasi (25, i2)<sup>38</sup> karena jika perusahaan mencari penggantinya kemungkinan tidak akan relevan karena pengalaman informan sudah banyak dibandingkan dengan karyawan baru yang akan bekerja di perusahaan tersebut (28, 29, 30, 31, i2).<sup>39</sup>

Dari kedua informan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa meninggalkan perusahaan atau organisasi akan memberikan dampak yang buruk

---

<sup>34</sup> YK, wawancara oleh penulis, Rantepao, 04 Juni 2025.

<sup>35</sup> YK, wawancara oleh penulis, Rantepao, 04 Juni 2025.

<sup>36</sup> YK, wawancara oleh penulis, Rantepao, 04 Juni 2025.

<sup>37</sup> A, wawancara oleh penulis, Rantepao, 05 Juni 2025.

<sup>38</sup> A, wawancara oleh penulis, Rantepao, 05 Juni 2025.

<sup>39</sup> A, wawancara oleh penulis, Rantepao, 05 Juni 2025.

terhadap kehidupan pribadi maupun perusahaan itu sendiri. Kedua informan memikirkan jika meninggalkan perusahaan akan memulai kembali mengembangkan karier dari awal di perusahaan yang baru dengan pertimbangan kinerja bisa menjadi lebih baik atau justru menurun.

Komitmen berkelanjutan yang tinggi dalam perusahaan akan mendorong karyawan untuk mempertimbangkan untung dan rugi jika meninggalkan perusahaan tersebut. Dalam meningkat komitmen berkelanjutan perusahaan perlu memahami hal-hal yang perlu agar dapat mengelola motivasi dan kesejahteraan karyawan yang lebih efektif.

### **3. Komitmen Normatif**

YK mengatakan jika pengaruh dari keluarga, teman dan lingkungan mempengaruhi untuk tetap bertahap dalam perusahaan. Pengaruh dari keluarga sendiri sangat besar karena selalu mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mendorong untuk tetap eksis dalam pekerjaan (10,11,12,13, i1).<sup>40</sup> Dari teman dan lingkungan sosial sendiri tetap di dukung untuk tetap bertanggungjawab dalam pekerjaan dan mempertahankan identitas dilingkungan sosial tanpa memamerkan jabatan karena setiap orang punya tujuan yang berbeda-beda ( 14,15,16,17,19,23,24,25,30,31, I 1).<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> YK, wawancara oleh penulis, Rantepao, 04 Juni 2025.

<sup>41</sup> YK, wawancara oleh penulis, Rantepao, 04 Juni 2025.

A menyatakan jika aspek yang membuat bertahan di perusahaan adalah keluarga yang tetap mendukung untuk terus bertahan, teman yang memang mensupport dan lingkungan sosial yang mendukung untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut (5, 7,12, i2).<sup>42</sup> Pengaruh dari teman dan lingkungan sosial yang tidak mendukung informan membuat informan tidak nyaman untuk bekerja karena membandingkan dengan perusahaan yang lain sesuai dengan gelar sarjana yang di dapatkan (7,8,9,10,16,17,18, i2).<sup>43</sup>

Pendapat kedua informan di atas mengenai komitmen normatif dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari keluarga,teman dan lingkungan sosial sangat berpengaruh untuk tetap bertahan dalam perusahaan. meskipun ada teman dan pengaruh dari lingkungan sosial yang tidak mendukung untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut tetapi informan berusaha untuk tidak mendengarkan pendapat dari teman dan lingkungan sosial yang ingin menghancurkan karier informan dalam perusahaan.

Komitmen normatif akan membentuk rasa tanggungjawab yang kuat untuk tetap bertahan dan setia pada perusahaan tempat bekerja. Komitmen ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih tekun serta bagaimana menjaga kualitas kinerja terkait norma dan nilai organisasi.

---

<sup>42</sup> A, wawancara oleh penulis, Rantepao, 05 Juni 2025.

<sup>43</sup> A, wawancara oleh penulis, Rantepao, 05 Juni 2025.

## B. Analisis Penelitian

Komitmen kerja dalam diri seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan. karyawan yang memiliki komitmen kerja tinggi akan terlibat aktif, loyalitas terhadap perusahaan, bertanggungjawab dalam pekerjaannya sehingga memberikan hasil yang terbaik demi kemajuan perusahaan. Komitmen kerja yang rendah akan mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena karena karyawan tidak puas dengan pekerjaannya ataupun lingkungan kerja.<sup>44</sup>

Meyer dan Allen mengungkapkan komitmen kerja merupakan alasan seseorang untuk tetap bertahan di suatu perusahaan karena keinginan pribadi, kebutuhan dan rasa kewajiban yang ada dalam diri seorang karyawan. Tiga dimensi utama yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen akan berkembang secara bersamaan dengan pengaruh yang berbeda-beda dalam diri seorang karyawan.<sup>45</sup> Pendekatan multidimensional Meyer dan Allen menjadi pandangan komitmen kerja karena memiliki rasa kepercayaan yang kuat, kesediaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan keinginan untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

---

<sup>44</sup> Juwita Ramadhani, "Pengaruh Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat," *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 5, no. 3 (2022): 1505–13.

<sup>45</sup> Anindya Pritanadira, "Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS)," *IJIP : Indonesian Journal of Islamic Psychology* 1, no. 1 (2019): 35–54.

#### a. Komitmen Afektif

Meyer dan Allen menjelaskan bahwa komitmen afektif merupakan keterikatan emosional dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan.<sup>46</sup> Seperti yang di alami oleh YK, keterlibatan dengan adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan semangat kerja dan rasa bangga terhadap diri sendiri. Sedangkan A lebih mementingkan diri sendiri karena ketertarikan emosionalnya atau rasa suka terhadap pekerjaannya masih rendah meskipun perusahaan telah memberikan penghargaan yang sesuai dengan pencapaian kinerja.

#### b. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan menurut Meyer dan Allen adalah komitmen yang muncul dengan dipengaruhi oleh kerugian yang akan dialami jika meninggalkan tempat kerjanya.<sup>47</sup> YK menekankan bahwa setelah 13 tahun berkontribusi dan berkembang bersama perusahaan, keputusan meninggalkan perusahaan akan berdampak besar bagi kehidupannya dan keluarganya. Ia juga berkomitmen untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaan agar tetap kompetitif di tengah persaingan yang semakin ketat. Sementara itu, A menilai bahwa meninggalkan perusahaan berarti kehilangan sumber penghasilan dan akan merugikan organisasi karena sulit mencari pengganti yang memiliki

---

<sup>46</sup> Sean P Collins et al., *Komitmen*, 2021.

<sup>47</sup> Setiawan Et Al., "Analisis Teoritis Komitmen Karyawan : Kajian Komprehensif Strategi Pengembangan Loyalitas."

pengalaman setara. Secara keseluruhan, kedua informan menunjukkan sikap loyalitas dan komitmen tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

c. Komitmen Normatif

Komitmen normatif yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen adalah dorongan yang muncul karena adanya perasaan yang wajib atau tanggung jawab untuk tetap berada dalam perusahaan.<sup>48</sup> Kedua informan menyatakan bahwa pengaruh keluarga, teman, dan lingkungan sosial sangat berperan dalam keputusan mereka untuk bertahan di perusahaan. YK menekankan bahwa keluarga memberikan dorongan kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tetap eksis, sementara teman dan lingkungan sosial mendukung tanggung jawab kerja tanpa memamerkan jabatan demi menjaga identitas sosial. A juga mengakui dukungan keluarga, teman, dan lingkungan sosial sebagai faktor utama bertahan, namun merasa tidak nyaman jika lingkungan sosial dan teman tidak mendukung, terutama ketika membandingkan kondisi kerja dengan perusahaan lain sesuai dengan latar belakang pendidikan. Secara keseluruhan, dukungan sosial menjadi faktor penting dalam mempertahankan komitmen kerja.

---

<sup>48</sup> Sean P Collins et al., *Komitmen Organisasi, Jawa Barat:WIDINA MEDIA UTAMA*, 2021.