

**HUBUNGAN PENEMPATAN PEGAWAI DENGAN KOMITMEN KERJA
PEGAWAI PADA PT PELABUHAN INDONESIA II
CABANG TELUK BAYUR PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S-1)*



**PRISTIA OKRIANI
NIM 1204437/2012**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

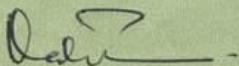
HUBUNGAN PENEMPATAN PEGAWAI DENGAN KOMITMEN KERJA PEGAWAI PADA PT PELABUHAN INDONESIA II CABANG TELUK BAYUR PADANG

Nama : Pristia Okriani
NIM : 1204437
TahunMasuk : 2012
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, April 2016

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. Hadiyanto, M.Ed
NIP. 19600416 198603 1 004

Pembimbing II



Dra. Ermita, M.Pd
NIP. 19630307 198703 2 002

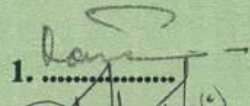
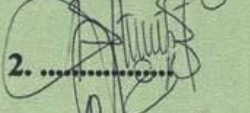
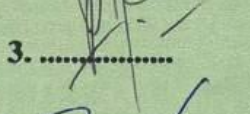
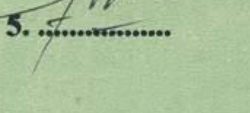
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**HUBUNGAN PENEMPATAN PEGAWAI DENGAN KOMITMEN KERJA
PEGAWAI PADA PT PELABUHAN INDONESIA II
CABANG TELUK BAYUR PADANG**

NAMA : PRISTIA OKRIANI
NIM/BP : 1204437 / 2012
PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN
JURUSAN : ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN

Padang, April 2016

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dr. Hadiyanto, M.Ed	1. 
Sekretaris	: Dra. Ermita, M.Pd	2. 
Anggota	: Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd	3. 
Anggota	: Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd	4. 
Anggota	: Drs. Yuskal Kusman, M.Pd	5. 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, April 2016
Yang menyatakan,



PRISTIA OKRIANI
NIM 1204437/2012

ABSTRAK

Judul : Hubungan Penempatan Kerja dengan Komitmen Kerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang
Penulis : Pristia Okriani
NIM/BP : 1204437/2012
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Pembimbing : 1. Dr. Hadiyanto, M.Ed
2. Dra. Ermita, M. Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang bahwa komitmen kerja pegawai di indikasikan rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) komitmen kerja pegawai, 2) penempatan kerja pegawai dan 3) hubungan yang berarti antara penempatan kerja dengan komitmen kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapatnya hubungan yang signifikan antara penempatan kerja dengan komitmen kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang yang berjumlah 103 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus *Cohr* dan sampel penelitian berjumlah 47 orang. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert yang telah diuji validitasnya dengan rumus Rho Spearman atau Tata Jenjang dan reliabilitasnya dengan rumus Alpha. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi product moment.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: 1) komitmen kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang berada pada kategori tinggi dengan skor 85,33% dari skor ideal 2) penempatan kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang berada pada kategoritepat dengan skor 87,04% dari skor ideal, 3) terdapat hubungan antara penempatan kerja dengan komitmen kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang dengan koefisien korelasi $r_{\text{hasil}}(0,41) > r_{\text{tabel}}(0,288)$ pada taraf kepercayaan 95% dan $t_{\text{hitung}}(3,05) > t_{\text{tabel}}(2,021)$ pada taraf kepercayaan 95% maka terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan kerja dengan komitmen kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai padapada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas kasih dan anugerah-Nya yang serta menyertai penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Dr. Hadiyanto, M.Ed selaku dosen Penasehat Akademik sekaligus sebagai dosen pembimbing 1 dan Ibu Dra. Ermita, M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran dengan penuh perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.
4. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
5. Dosen serta karyawan/i FIP UNP yang telah memberikan bantuan dan motivasi dalam mengikuti perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
6. Pimpinan dan pegawai PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang yang telah memberikan bantuan dan dukungan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teristimewa orang tua dan keluarga yang telah memberi dukungan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan Studi S1.
8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Administrasi Pendidikan 2012 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Penulis berdoa semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Amin Ya Robbal Alamin. Karena tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan.

Dalam kehidupan ini tidak ada yang sempurna. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu sangat diharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca, agar bermanfaat bagi kita semua dan bermanfaat dalam penulisan selanjutnya. *Amin Ya, Robbal'alamin.*

Padang, April 2016
Penulis

PRISTIA OKRIANI
1204437/2012

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORITIS.....	9
A. Konsep Komitmen Kerja.....	9
1. Pengertian Komitmen Kerja	9
2. Pentingnya Komitmen Kerja	11
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja.....	13
4. Ciri-ciri Komitmen Kerja	14
5. Indikator-indikator Komitmen Kerja.....	16
B. Konsep Penempatan Kerja	23
1. Pengertian Penempatan Kerja.....	23
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja	25
3. Bentuk-Bentuk Penempatan Kerja	27
4. Pentingnya Penempatan Kerja.....	31
5. Indikator Penempatan Kerja	32
C. Hubungan Penempatan dan Komitmen Kerja Pegawai	38
D. Kerangka Konseptual	40
E. Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	41
C. Populasi dan Sampel Variabel Penelitian	42
1. Populasi	42
2. Sampel	43
B. Jenis dan Sumber Data	47
1. Jenis Data.....	47
2. Sumber Data	48
C. Instrumen Penelitian.....	48

D. Proses Pengumpulan Data.....	51
E. Teknik Analisis dan Pengolahan Data	51
BAB IV HASIL PENELITIAN	54
A. Deskripsi Data Penelitian.....	54
1. Deskripsi Data Komitmen Kerja	54
2. Deskripsi Data Penempatan Kerja Pegawai	56
B. Persyaratan Analisis	60
C. Pengujian Hipotesis.....	61
D. Pembahasan.....	62
1. Penempatan Kerja.....	62
2. Komitmen Kerja	65
3. Hubungan Penempatan Kerja dengan Komitmen Kerja Pegawai	67
4. Keterbatasan Penelitian	69
BAB V PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Indikator Komitmen Kerja	17
2. Indikator Penempatan Kerja.....	33
3. Jumlah Populasi Penelitian	42
4. Strata Jenjang Pendidikan	44
5. Proporsi Sampel	46
6. Perhitungan Sampel Penelitian	47
7. Klasifikasi dan Persentase Secara Kualitatif.....	52
8. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Kerja.....	54
9. Rata-Rata Per Indikator Komitmen Kerja.....	56
10. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Penempatan Kerja	57
11. Rata-Rata Per Indikator Penempatan Kerja	59
12. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	59
13. Rangkungan Hasil Uji Normalitas Data.....	60
14. Pengujian dan Keberartian Korelasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian	40
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Kerja.....	55
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Penempatan Kerja.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi- Kisi Angket Penelitian	76
2. Instrumen Penelitian.....	77
3. Rekapitulasi Hasil Uji Coba Penempatan Kerja dan Komitmen Kerja.....	83
4. Analisis Uji Coba Angket	85
5. Tabulasi Data Penempatan Kerja dan Komitmen Kerja	95
6. Skor Mentah.....	97
7. Pengolahan Data Hasil Penelitian	98
8. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Penelitian	108
9. Tabel Nilai Product Moment....	109
10. Tabel Nilai Distribusi T	110
11. Nilai Chi Kuadrat	111
12. Tabel Nilai Rho	112
13. Z Tabel	113
14. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	114
15. Surat Izin Penelitian	115
16. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	116

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi karena dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan memiliki kemampuan yang tinggi saja, akan tetapi juga membutuhkan sumber daya manusia yang dapat menghubungkan tenaga, pikiran dan kreativitasnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Pegawai merupakan unsur terpenting sebagai penggerak terlaksananya seluruh aktivitas dalam organisasi. Tanpa pegawai, pekerjaan dalam suatu organisasi tidak akan dapat berjalan secara maksimal. Pada dasarnya, suatu organisasi sangat membutuhkan keterlibatan seorang pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Keterlibatan yang tinggi sebagai seorang pegawai dalam suatu organisasi dapat dikatakan sebagai pegawai yang memiliki komitmen. Komitmen tersebut dapat diwujudkan pegawai dalam bentuk sikap dan perilaku secara individu terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai tersebut dalam organisasi.

Darmawan (2013: 171) mengemukakan komitmen kerja adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan dan bersedia melakukan usaha bagi pencapaian tujuan organisasi. Artinya, seorang pegawai yang

memiliki komitmen tinggi dalam organisasi akan selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan semua pekerjaan yang menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Pada umumnya, komitmen karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh keselarasan antara hak dan kewajiban, sistem pengajian dan penghargaan organisasi terhadap pegawai. Pentingnya komitmen kerja pegawai tidak hanya untuk kepentingan pegawai yang bersangkutan saja, tetapi juga akan memberi dampak yang baik bagi organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wibisono (2011: 46) komitmen merupakan janji atau perbuatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi. Dengan demikian, janji tersebut tidak perlu ditulis atau diucapkan di depan orang lain melainkan perlu dibuktikan dengan tindakan atau perbuatan. Pegawai yang berkomitmen terhadap pekerjaannya akan melaksanakan tugas dan fungsi yang menjadi tanggungjawabnya dengan sungguh-sungguh. Berdasarkan pengamatan penulis beserta informasi dari pegawai PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang pada waktu praktek lapangan manajemen pendidikan dari tanggal 8 Juni-28 Agustus 2015, fenomena menunjukkan komitmen kerja pegawai tersebut masih rendah, diantaranya:

1. Masih adanya pegawai yang menunda pekerjaan dan kurang memiliki tekad yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Hal ini terlihat pada saat

membuat laporan semester namun pegawai tidak melaksanakan sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga ketika ada tim penilai dari kantor pusat pegawai terburu-buru mengerjakannya.

2. Masih adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab dan merasa terpaksa melakukan pekerjaan yang diberikan. Misalnya, ketika salah seorang pegawai ditugaskan untuk mencatat kebutuhan rumah tangga tetapi pegawai tersebut meminta bantuan kepada pegawai lain untuk melakukan pekerjaan tersebut.
3. Masih adanya pegawai yang kurang menyediakan waktu dan tenaganya dalam kegiatan organisasi. Hanya memperdulikan tugas rutinnya saja, misalnya, ketika ada suatu kegiatan yang dilakukan di kantor, biasanya yang ikut serta dalam melaksanakan kegiatan tersebut hanyalah orang-orang yang terlibat sebagai panitia saja, sedangkan pegawai yang lain lebih memilih pulang atau melakukan aktivitas masing-masing.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja seseorang di dalam organisasi. Penulis menduga, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai yaitu penempatan kerja pegawai. Penempatan merupakan aspek yang sangat penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia, karena penempatan mempunyai hubungan yang erat dengan komitmen pegawai dalam bekerja pada suatu organisasi. Penempatan tenaga kerja yang sesuai oleh pimpinan dalam organisasi sangat diperlukan, sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaan

dengan baik pada bidang tertentu sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

Penempatan pegawai dilakukan setelah dilaksanakannya proses seleksi. Menurut Hasibuan (2011: 179), penempatan adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya. Dengan ditempatkannya pegawai pada suatu jabatan yang sesuai dengan kemampuannya, organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Rivai (2011: 198) penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu bagi karyawan baru, dan bagi karyawan lama penempatan berkaitan dengan mempertahankan posisi atau pindah pada posisi yang lain. Penempatan kerja bagi pegawai baru menyangkut pengaturan awal pekerjaan bagi suatu jabatan sedangkan penempatan kerja bagi pegawai lama menyangkut promosi, mutasi dan demosi. Jadi penempatan pegawai harus sesuai dengan bakat, minat, pendidikan, pengalaman dan sesuai dengan prinsip "*The right man, on the right place*".

Namun, berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan, terlihat bahwa penempatan pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang belum sesuai dengan yang seharusnya. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Pegawai baru belum sepenuhnya ditempatkan dalam jabatan yang sesuai dengan keahliannya atau belum sesuai dengan latar belakang pendidikan. Hal ini terlihat dari pegawai lulusan farmasi diletakkan pada bagian personalia serta pegawai lulusan ketatalaksanaan ditempatkan bagian rumah tangga dan perlengkapan kantor.
2. Jabatan yang kosong diisi oleh pegawai lama yang belum mempunyai pengalaman pada bidang pekerjaan yang baru. Hal ini terlihat ketika salah seorang pegawai bagian keuangan pensiun dari tugasnya, maka jabatan tersebut diisi oleh pelaksana tugas lapangan bagian petikemas yang dianggap sudah lama menjadi pegawai pada organisasi tersebut.
3. Adanya beberapa pegawai yang kurang memiliki keahlian di bidang lain dalam melaksanakan tugas karena selalu melakukan pekerjaan yang sama, disebabkan tidak adanya mutasi atau pemindahan pekerjaan. Hal ini terlihat dari seorang pegawai di bagian personalia yang sudah mengisi jabatan tersebut selama 10 tahun, sehingga pegawai tersebut sudah merasa bosan melaksanakan pekerjaan yang sama dari hari ke hari.

Fenomena di atas jika dibiarkan akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi atau lembaga terkait. Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Penempatan Kerja Pegawai dengan Komitmen Kerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur Padang**”.

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai diantaranya, budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, penghargaan kerja, kepemimpinan, kecerdasan, motivasi kerja, kerja sama, penempatan karyawan dan iklim organisasi. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan diantaranya:

1. Masih adanya beberapa pegawai yang menunda-nunda pekerjaan dan kurang memiliki tekad yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan
2. Masih adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab dan merasa terpaksa melakukan pekerjaan yang diberikan
3. Masih adanya pegawai yang kurang menyediakan waktu dan tenaganya dalam kegiatan organisasi
4. Masih adanya pegawai baru yang belum sepenuhnya ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuannya
5. Jabatan yang kosong diisi oleh pegawai lama yang belum mempunyai pengalaman pada bidang pekerjaan yang baru
6. Adanya pegawai yang kurang memiliki keahlian di bidang lain karena selalu melaksanakan pekerjaan yang sama dari hari ke hari

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, banyak faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai. Mengingat keterbatasan pengetahuan, waktu, tenaga dan biaya, maka penulis menfokuskan masalah

yang akan diteliti yaitu tentang Hubungan Penempatan Kerja Pegawai dengan Komitmen Kerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang?
2. Bagaimana penempatan kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang?
3. Apakah terdapat hubungan antara penempatan kerja pegawai dengan komitmen kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis dapat menentukan tujuan penulisan yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui komitmen kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang
2. Mengetahui penempatan pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang

3. Mengetahui hubungan antara penempatan pegawai dengan komitmen kerja pegawai pada PT.Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang.

F. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini jika tujuan penelitian dapat tercapai dan rumusan masalah dapat terjawab adalah:

1. Bagi instansi, sebagai bahan masukan dan menambah pengetahuan serta pengalaman praktis dalam menempatkan pegawai sehingga dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai.
2. Bagi penulis, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menambah wawasan sehingga dapat berguna dalam berbagai hal. Disamping itu, juga dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan.
3. Bagi pembaca, menambah pengetahuan tentang hubungan penempatan pegawai dengan komitmen kerja pegawai.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Konsep Komitmen Kerja

1. Pengertian Komitmen Kerja

Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka dibutuhkan kemampuan dan keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya serta didukung oleh keterlibatan pegawai sehingga dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai tersebut. Jika pegawai mempunyai keterlibatan yang tinggi terhadap organisasi, maka keberhasilan dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan maksimal.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2014: 719) komitmen merupakan perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu. Selanjutnya Porter, dkk yang dikutip Darmawan (2013: 168) mengartikan bahwa komitmen sebagai kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Pengertian tersebut menunjukkan pada kemampuan individu dalam memenuhi ketentuan yang ada dan terlibat secara emosional pada pekerjaan yang dilakukannya. Lebih tegas lagi, Lensufie (2010: 116) menyatakan komitmen sebagai loyalitas, rasa penasaran terhadap tugas, keinginan untuk melakukan yang terbaik dan motivasi untuk memberikan yang lebih.

Menurut Robbins (2010: 40) komitmen organisasi merupakan derajat di mana seseorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dengan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari tingkat absensi yang lebih sedikit, tingkat pengunduran diri karyawan yang lebih rendah serta sikap penerimaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Selanjutnya John, dkk (2006: 234) mengemukakan komitmen sebagai perasaan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Keterlibatan karyawan dapat membuat hubungan dengan pekerjaannya semakin erat.

Menurut Wirawan (2014: 713) komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Di samping itu, Sahertian (1994: 44) menyatakan komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggungjawab. Sedarmayanti (2012: 239) mengemukakan komitmen organisasi sebagai tingkat sampai mana karyawan memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Wibowo (2014: 429) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya

sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya Sutrisno (2012: 135) menyatakan keterlibatan kerja akan membawa sikap positif terhadap pekerjaan. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dengan pekerjaannya, mempersepsikan kerja sebagai sesuatu yang penting bagi kemampuan dirinya.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah keterlibatan seseorang terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan melalui perbuatannya dalam bekerja dengan menunjukkan sikap loyal, setia, bersungguh-sungguh, senang terhadap pekerjaan dan bertanggung jawab pada posisi atau jabatan yang telah diberikan kepadanya.

2. Pentingnya Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan pekerjaan seseorang secara individu maupun kelompok dalam organisasi. Komitmen kerja berperan dalam pengembangan sumber daya manusia, mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya di dalam organisasi. Steers and Black dalam Sopiah (2008: 157) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dapat dilihat dari adanya kepercayaan dan

penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, adanya kesediaan berusaha sebaik mungkin demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

Komitmen kerja seorang pegawai dapat diperoleh dengan cara melakukan penilaian komitmen kerja. Pada setiap organisasi baik berskala kecil maupun berskala besar, komitmen kerja perlu dievaluasi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan karir karyawan itu sendiri, menaikkan gaji, promosi dan beberapa hal lain yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk dapat mengevaluasi karyawan secara objektif dan akurat, seorang penyelia harus mampu mengukur tingkat komitmen kerja pegawai. Pengukuran tingkat komitmen kerja pegawai dapat berfungsi sebagai sasaran dan informasi yang dapat digunakan oleh para pegawai serta dapat dijadikan sebagai standar dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu para karyawan dan atasan dapat memanfaatkan hal tersebut untuk menilai seberapa baik komitmen kerja seseorang di dalam organisasi. Maka dari itu diperlukan penilaian komitmen kerja pegawai agar dapat memperoleh prestasi kerja yang tinggi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja sangat penting bagi organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia, dasar pengambilan keputusan untuk meningkatkan karir karyawan, promosi dan hal lain yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan dapat terlihat dari tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas. Komitmen dapat dipengaruhi oleh keyakinan seseorang bahwa tujuan itu mungkin dapat dicapai. Dengan kata lain, seseorang yang tidak memiliki komitmen terhadap tujuan yang ingin dicapai, maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut tidak bekerja dan tidak melakukan apa-apa.

Menurut David dalam Sopiah, (2008: 163) ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dll.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan dalam organisasi.

Stum dalam Sopiah (2008: 164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional: (1) budaya keterbukaan (2) kepuasan kerja (3) kesempatan personal untuk berkembang (4) arah organisasi dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Menurut Hendri dalam Evanita (2012: 26) hubungan penempatan kerja dengan komitmen kerja pegawai yaitu rendahnya komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, kerja sama, kesesuaian penempatan karyawan dan iklim organisasi.

Sedangkan Young et.al dalam Sopiah (2008: 164) mengemukakan 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional: (1) kepuasan terhadap promosi (2) karakteristik pekerjaan (3) komunikasi (4) kepuasan terhadap kepemimpinan (5) pertukaran ekstrinsik (6) pertukaran instrinsik (7) imbalan instrinsik dan (8) imbalan ekstrinsik. Setiap faktor mempunyai arti yang sangat penting dalam menentukan komitmen kerja pegawai.

Jadi pegawai yang mempunyai komitmen akan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab, bekerja dengan penuh semangat meskipun tidak diawasi, melakukan sesuatu dengan aturan dan menggunakan nilai kebersamaan untuk menetapkan suatu keputusan.

4. Ciri-ciri Komitmen Kerja

Adapun ciri-ciri orang yang memiliki komitmen kerja menurut Moeheriono (2012: 368) yaitu:

- 1) Menjunjung tinggi nilai-nilai yang disepakati dan bertanggungjawab dengan sepenuh hati
- 2) Memegang teguh dan berupaya keras untuk mencapai target

- 3) Melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab
- 4) Dapat dipercaya dalam mengemban setiap pekerjaan dengan benar
- 5) Menjalankan tugas mengikuti aturan yang berlaku
- 6) Menindaklanjuti setiap masalah yang menjadi tanggungjawab dan memastikan penyelesaiannya hingga tuntas

Menurut Newstrooms dalam Sopiah (2008: 156) secara konseptual komitmen organisasi ditandai dengan 3 hal yaitu:

- 1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
- 2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh di dalam organisasi
- 3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi

Langdon dan Osborne dalam Wibowo (2014: 434) mengemukakan tanda komitmen positif diantaranya pekerja menunjukkan antusiasme, menyelesaikan masalah, melaporkan kemajuan dan menunjukkan inisiatif. Sedangkan tanda komitmen negatif diantaranya mengajukan pengunduran diri, mengabaikan masalah, bersikap diam dan kurangnya inisiatif. Selanjutnya, Hendro (2010: 100) mengemukakan faktor yang menunjukkan komitmen tinggi diantaranya mempunyai dedikasi yang tinggi, mencintai pekerjaannya, selalu memegang janji, berorientasi pada mutu hasil kerja, mengendalikan diri, tekun dan ulet dalam bekerja serta keyakinan diri dan kedisiplinan.

5. Indikator-indikator Komitmen Kerja

Untuk menarik indikator komitmen kerja, maka dirangkum dari beberapa pendapat para ahli. Lensufiie (2010: 116) menyatakan komitmen sebagai loyalitas, rasa penasaran dan tanggungjawab terhadap tugas, keinginan untuk melakukan yang terbaik dan motivasi untuk memberikan yang lebih. Sedangkan Sahertian (1944: 44) menyatakan bahwa komitmen adalah kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab.

Selanjutnya Wibowo (2014: 429) mengemukakan komitmen sebagai perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dan bertanggungjawab dalam mencapai tujuan. Lincoln dalam Darmawan (2013: 171) mengemukakan tiga indikator komitmen yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan.

Indikator komitmen kerja menurut para ahli di atas, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Indikator Komitmen Kerja Menurut Para Ahli

indikator	Para ahli	Lensuffie (2010)	Sahertian (1994)	Wibowo (2014)	Lincoln dalam Darmawan (2013)	Jumlah
Loyalitas		V		V		2
Rasa Penasaran		V				1
Tanggung jawab		V	V	V		3
Motivasi		V				1
Kesetiaan					V	1
Keterlibatan			V	V		2
Kebanggaan					V	1
Kemauan					V	1

Berdasarkan pendapat para ahli yang tertuang pada tabel di atas, maka indikator komitmen kerja yang peneliti pilih dalam studi ini adalah loyalitas, tanggungjawab dan keterlibatan kerja. Secara rinci dapat penulis uraikan sebagai berikut:

a. Loyalitas kerja

Loyalitas kerja sama artinya dengan kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Sastrohadiwiryo (2003: 235) kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab yang dibuktikan dengan sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kesetiaan pegawai terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdian. Pengabdian tersebut dapat berupa sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.

Menurut Wursanto (205: 288) loyalitas pegawai terhadap organisasi bersifat dua dimensi yaitu loyalitas antara bawahan dengan pimpinan dan loyalitas antara pimpinan dengan bawahan (vertikal) dan loyalitas antara setingkat (horizontal). Siagian (2002: 28) menyatakan loyalitas akan mendorong para anggota organisasi untuk bersedia membuat komitmen yang diperlukan yang lebih menjamin keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Atas dasar kesetiaanlah organisasi mampu mencapai tujuannya karena kesetiaan merupakan suatu tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

Sedangkan menurut Siagian (2002: 28):

memupuk loyalitas pegawai bukanlah hal yang mudah. Misalnya dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Angkatan kerja yang usianya di atas lima puluh tahun menunjukkan loyalitas yang tinggi pada organisasi dengan alasan mereka sudah mapan dengan kekaryaannya, penghasilan yang memadai dan tidak ingin pindah karena akan memasuki usia pensiun.
- 2) Tenaga kerja yang berada pada kategori usia empat puluhan menunjukkan loyalitas kepada karier dan jenis profesi yang selama ini ditekuninya
- 3) Tenaga kerja dalam kategori 40-40 tahun menunjukan bahwa loyalitasnya tertuju pada diri sendiri karena masih terdorong kuat untuk memantapkan keberadaannya.
- 4) Bagi mereka yang lebih muda dari itu, maka loyalitas belum diserapi dan kecendrungan mereka masih lebih mengarah kepada gaya hidup santai, apabila mungkin disertai dengan kesempatan berhura-hura.

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai dalam bekerja. Untuk memupuk loyalitas dalam organisasi, perlu diberikan keyakinan kepada anggota organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan dan tekad yang dimiliki oleh pegawai agar tetap tinggal menjadi bagian dari anggota organisasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

b. Tanggungjawab kerja

Tanggungjawab diartikan sebagai kewajiban bawahan melakukan suatu pekerjaan tertentu. Hasibuan (2011: 70) mengemukakan tanggungjawab (*responsibility*) adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Tanggungjawab merupakan syarat utama yang harus ada dalam melakukan suatu pekerjaan.

Tanggungjawab merupakan indikasi dalam menentukan berhasil atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan. Wirawan (2009: 166) mengemukakan tanggung jawab sebagai kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas. Tanggungjawab timbul karena adanya wewenang yang

didelegasikan oleh atasan kepada bawahan dan bawahan wajib mempertanggungjawabkan pekerjaan tersebut.

Menurut Purwanto (2012: 76) tanggung jawab merupakan kesanggupan untuk menjalankan suatu tugas, kewajiban yang dipikulkan kepadanya dengan sebaik-baiknya. Pengertian tanggungjawab di dalamnya mengandung norma etika dan sosial berupa perbuatan yang harus dipertanggungjawabkan, mengandung kebenaran dan disetujui oleh orang lain. Tanggungjawab berisi pula di dalamnya keberanian mengambil resiko terhadap tantangan, hambatan ataupun rintangan yang mungkin akan menghalangi tercapainya pekerjaan yang akan dilakukan. Di samping itu, Sastrohadiwiryo (2003: 235) mengartikan tanggungjawab sebagai kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Menurut Terry (1977: 260) tanggung jawab berarti kewajiban seseorang individu untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas yang ditugaskan sebaik mungkin sesuai dengan kemampuannya. Tanggung jawab berlangsung terus menerus dan dapat berhenti apabila selesai dilaksanakannya tugas tertentu. Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang mencapai hasil

yang ditentukan oleh tindakan partisipasi antara atasan dan anggota di dalam organisasi.

Tanggung jawab berarti diterimanya kewajiban untuk menjalankan sesuatu fungsi langsung atas suatu pekerjaan. Menurut Widagdho (2010: 144) Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun tidak disengaja sebagai wujud kesadaran atas kewajibannya. Tanggung jawab cenderung membutuhkan pengembangan inisiatif dan daya pikir yang kuat. Seseorang yang bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya, maka ia akan berusaha sekuat tenaga menunjukkan kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang mempunyai komitmen dalam tanggungjawab adalah seorang pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan tujuan organisasi.

c. Keterlibatan

Menurut Siagian (2009: 122) keterlibatan merupakan suatu proses partisipatif untuk memanfaatkan seluruh kemampuan karyawan dan mendorong meningkatkan komitmen demi keberhasilan perusahaan. Dengan adanya keterlibatan pegawai terhadap perusahaan, diharapkan pegawai tersebut dapat

memberikan masukan kepada organisasi untuk mencapai tujuan dan memajukan organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2010: 40) keterlibatan kerja merupakan derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap performa kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang dilakukannya sehingga mereka berkontribusi dalam pekerjaan secara positif.

Menurut Sutrisno (2012: 135) keterlibatan kerja akan membawa sikap positif terhadap pekerjaan. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dengan pekerjaannya, mempersepsikan kerja sebagai suatu hal yang penting bagi pengembangan dirinya.

Keterlibatan merupakan proses partisipatif dari pegawai dalam memanfaatkan kemampuannya dan meningkatkan komitmen demi keberhasilan organisasi. Keterlibatan pegawai dalam bekerja pada suatu organisasi tidak hanya terlihat ketika pegawai tersebut melakukan pekerjaan-pekerjaan rutinnnya saja, tetapi pegawai terlibat juga dalam kegiatan-kegiatan sosial yang dilakukan organisasi serta berpartisipasi mengabdikan waktu dan tenaga untuk kegiatan tersebut.

Davis (1990: 179) mengemukakan ada dua jenis keterlibatan yaitu keterlibatan mental dan emosional. Keterlibatan mental berkaitan dengan keterlibatan yang bersifat fisik dan keterlibatan emosional berkaitan dengan keterlibatan yang bersifat perasaan. Keterlibatan akan muncul ketika seseorang memiliki rasa cinta terhadap tugas dan profesi yang dimilikinya. Betapapun sibuknya, seseorang yang memiliki keterlibatan tinggi terhadap organisasi akan mengabdikan diri, waktu dan tenaganya dalam sebuah organisasi serta lebih mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan keterlibatan merupakan suatu proses memanfaatkan seluruh kemampuan pegawai agar dapat memberikan waktu dan tenaganya bagi kepentingan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

B. Konsep Penempatan Kerja

1. Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Hasibuan (2011: 179), penempatan adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya. Siagian (2001: 184) mengemukakan langkah-langkah dalam penempatan diantaranya masa orientasi, masa percobaan dan pengangkatan sebagai pegawai tetap. Melalui langkah-langkah

tersebut, pegawai dapat mengenal lingkungan organisasi dan lingkungan pekerjaannya secara dekat sehingga pegawai mampu memberikan kemampuannya semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan di dalam organisasi.

Marwansyah (2014: 144) mengemukakan penempatan sebagai penugasan atau penugasan kembali seorang pekerja pada sebuah pekerjaan atau jabatan baru. Sastrohadiwiryo (2003: 162) mengemukakan penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Menurut Rivai (2011: 198) penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu bagi karyawan baru, dan bagi karyawan lama penempatan berkaitan dengan mempertahankan posisi atau pindah pada posisi yang lain. Penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, tetapi mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan atau persyaratan dari suatu jabatan tertentu. Kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawannya dengan baik akan menimbulkan komitmen yang kuat dari karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Menurut Siagian (2011: 169) penempatan tidak hanya berlaku bagi pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Sedangkan menurut Yuniarsih (2011: 108), penempatan atau *placement* dapat diartikan sebagai proses pengalokasian dan penugasan bagi setiap individu pegawai, untuk mengisi formasi pekerjaan sesuai dengan kualifikasi maupun atas dasar pertimbangan khusus secara personal namun harus tetap berdasarkan profesionalitas.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja adalah suatu usaha yang dilakukan pimpinan untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan, baik bagi pegawai baru maupun pegawai lama yang dipindahkan karena promosi, mutasi dan demosi dalam pekerjaannya.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Schuler dan Jackson dalam Yuniarsih (2011: 117) mengemukakan faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan adalah keterampilan, kemampuan, preferensi dan kepribadian karyawan. Keterampilan merupakan suatu keahlian yang dimiliki oleh seseorang sehingga mampu melakukan pekerjaan. Dalam hal ini, kemampuan bisa didapatkan berdasarkan pengetahuan yang ada sesuai dengan pendidikan yang telah dijalani sebelumnya.

Sastrohadiwiryono (2003: 162) mengemukakan 5 faktor yang harus diperhatikan dalam menempatkan pegawai, diantaranya:

- 1) Prestasi akademis
- 2) Pengalaman
- 3) Kesehatan fisik dan mental
- 4) Status perkawinan
- 5) Usia

Menurut Wahyudi dalam Yuniarsih (2011: 117) dalam melakukan penempatan pegawai hendaknya mempertimbangkan beberapa faktor, seperti:

- 1) Pendidikan
Pendidikan yang harus dipenuhi oleh pegawai yaitu pendidikan yang seharusnya sesuai dengan kualifikasi serta pendidikan dengan tambahan latihan tertentu agar dapat mengisi jabatan tertentu.
- 2) Pengetahuan kerja
Pengetahuan kerja adalah pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.
- 3) Keterampilan kerja
Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja dapat berupa:
 - a) Keterampilan mental
 - b) Keterampilan fisik
 - c) Keterampilan sosial
- 4) Pengalaman kerja
Pengalaman kerja yaitu pengalaman seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu.

Menurut Siagian (2004: 151) penempatan karyawan baru harus sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, minat dan

bakat sehingga membuat karyawan betah berkarya pada perusahaan dan terdorong menampilkan kinerja yang memuaskan.

3. Bentuk-Bentuk Penempatan Kerja

Menurut Suwatno (2011: 97) penempatan staf terdiri dari dua cara yaitu a) karyawan baru dari luar perusahaan dan b) penugasan di tempat baru bagi karyawan lama (*inplacement*). Penempatan karyawan bukan hanya diperuntukan bagi mereka yang baru masuk menjadi karyawan, tetapi juga diperuntukkan bagi karyawan lama dalam posisi atau jabatan baru. Menurut Jusmaliani (2011: 89) kegiatan penempatan tidak hanya dilaksanakan setelah seleksi melainkan meliputi pula dalam rangka promosi, demosi, transfer dan pemberhentian. Menurut Siagian (2011: 169) penempatan dikelompokkan menjadi 3 bentuk, yaitu:

a. Promosi

Promosi memiliki makna yang penting bagi perusahaan, sebab dengan kegiatan promosi berarti kelangsungan perusahaan terjaga. Promosi dapat diartikan sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari pada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya. Menurut Marwansyah (2014: 144) promosi terjadi bila seorang karyawan dipindahkan dari sebuah jabatan ke posisi lain dengan gaji, tanggung jawab dan jenjang organisasi yang lebih tinggi,

Promosi adalah proses menaikkan tenaga kerja kepada kedudukan yang lebih bertanggung jawab. Kenaikan tersebut tidak terbatas pada kedudukan manajerial saja, tetapi mencakup setiap penugasan kepada pekerjaan yang lebih berat atau kebasan beroperasi tetapi kurang penyeliaan. Menurut Rivai (2011: 199) promosi terjadi apabila seseorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggungjawab atau level. Pada umumnya promosi diberikan sebagai penghargaan atau hadiah dari pekerjaan yang dilakukannya.

Dalam hal ini, ada juga sistem promosi berdasarkan senioritas. Pegawai senior akan dipromosikan terlebih dahulu. Pegawai senior disini adalah pegawai yang mempunyai masa kerja paling lama dalam organisasi tersebut. Menurut Siagian (2011: 169) yang dimaksud dengan promosi apabila seorang pegawai dipindahkkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilan lebih besar. Promosi bagi karyawan lama yang telah menunjukkan kemampuan, dedikasi, loyalitas dan kinerja yang baik merupakan bagian penting yang harus dilakukan perusahaan sebagai wujud penghargaan dan bukti keberhasilan pegawai dalam meniti karir.

Jadi dapat disimpulkan bahwa promosi merupakan proses pemindahan wewenang dan tanggung jawab yang lebih rendah

kepada wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi sebagai suatu penghargaan dari pekerjaan yang dilakukannya.

b. Mutasi

Menurut Siagian (2009: 159) orientasi perlu diberikan kepada mereka yang mendapat jabatan baru karena promosi atau alih tugas, semua hal yang bersifat baru memiliki karakteristik sendiri yang perlu dikenali dan dipahami oleh mereka yang terkena mutasi. Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain. Menurut Marwansyah (2014: 144) mutasi terjadi bila seorang karyawan dipindahkan dari sebuah jabatan keposisi lain dengan gaji, tanggung jawab dan jenjang organisasi yang relatif sama. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya.

Siagian (2011: 171) mengemukakan mutasi sebagai penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hirarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama. Salah satu perwujudan kegiatan mutasi adalah pemindahan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain.

Berdasarkan uraian diatas, mutasi didefinisikan sebagai kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggungjawab, status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang

bersangkutan memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

c. Demosi

Demosi yaitu pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah di dalam suatu organisasi, wewenang, tanggung jawab, pendapat, serta statusnya semakin rendah. Menurut Siagian (2011: 172) demosi adalah seseorang yang mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Demosi jarang menimbulkan hasil yang positif bagi seorang karyawan. Hal ini biasanya terjadi karena masalah kedisiplinan, kinerja yang kurang baik, tidak taat kepada disiplin kerja seperti sering datang terlambat atau sering absen. Dalam hal ini karyawan yang telah didemosi akan semakin jelek loyalitasnya terhadap perusahaan tersebut.

Menurut Rivai (2011: 201) tujuan demosi untuk mendorong dan memacu karyawan yang tidak mengerjakan tugasnya. Daripada memutuskan hubungan kerja dengan karyawan, perusahaan lebih memilih mempertahankan karyawan dan ditempatkan pada level tanggung jawab yang lebih rendah. Menurut Marwansyah (2014: 144) demosi terjadi bila seorang karyawan dipindahkan dari suatu jabatan ke posisi lain dengan gaji, tanggung jawab dan jenjang organisasi lebih rendah. Selanjutnya Moenir (2010: 34) juga mengemukakan pengertian demosi jabatan adalah penurunan

jabatan pegawai dari satu jabatan ke tingkat yang lebih rendah atas dasar prestasi kerjanya atau akibat terjadinya penyederhanaan struktur organisasi.

Jadi dapat disimpulkan demosi merupakan kegiatan pemindahan wewenang dan tanggung jawab karyawan pada posisi yang lebih rendah dari sebelumnya karena menurunnya kinerja seseorang melakukan pekerjaan dalam organisasi.

4. Pentingnya Penempatan Kerja

Salah satu tujuan organisasi dalam menempatkan pegawai secara tepat adalah agar pegawai tersebut dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Melalui penempatan pegawai dapat memperoleh pengalaman baru, cakrawala pandangan terbuka, tidak terjadinya kebosanan dan kejenuhan terhadap pekerjaan, memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, serta adanya persiapan untuk mendapatkan tugas baru melalui promosi.

Sastrohadiwiryo (2003: 162) mengungkapkan tujuan penempatan pegawai bagi perusahaan adalah meningkatnya semangat kegairahan kerja serta disiplin kerja tenaga kerja bersangkutan. Menurut Siagian (2004: 152) dengan adanya penempatan pegawai melalui kegiatan alih tugas harapannya kebosanan, kejenuhan dapat dihilangkan paling tidak dikurangi. Menurut Silalahi (2011: 260) promosi dijadikan sebagai perangsang utama bagi karyawan untuk

meningkatkan motivasi kerja, tampilan kerja maupun kepuasan kerja jika berlangsung dengan benar dan adil.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai sangat penting bagi organisasi terutama bagi pegawai itu sendiri dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Indikator Penempatan Kerja

Untuk menarik indikator penempatan kerja, maka dirangkum dari beberapa pendapat para ahli. Menurut Schelur dan Jackson dalam Yuniarsih (2011: 117) penempatan perlu mempertimbangkan faktor keterampilan dan kemampuan, preferensi dan kepribadian karyawan. Sastrohadiwiryo (2003: 162) mengemukakan faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menempatkan pegawai adalah prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan dan usia. Sedangkan menurut Wahyudi dalam Yuniarsih (2011: 117) faktor yang perlu dipertimbangkan yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja. Selanjutnya Siagian (2004: 151) penempatan harus sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, minat dan bakat. Indikator tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Indikator Penempatan Kerja Menurut Para Ahli

indikator	Para ahli	Schelur dan Jackson dalam Yuniarsih	Sastrohadiwiryono	Wahyudi dalam Yuniarsih	Siagian	Jumlah
Keterampilan		V		V	V	3
Kemampuan		V				1
Pengalaman		V	V	V	V	4
Kepribadian		V				1
Pendidikan			V	V	V	3
Kesehatan fisik dan mental			V			1
Status perkawinan			V			1
Usia			V			1
Minat					V	1
Bakat					V	1

Berdasarkan pendapat para ahli yang tertuang pada tabel di atas, maka indikator penempatan kerja yang peneliti pilih dalam studi ini adalah kesesuaian latar belakang pendidikan, kesesuaian pengalaman kerja dan kesesuaian keterampilan kerja pegawai. Secara rinci dapat penulis uraikan sebagai berikut:

a. Kesesuaian latar belakang pendidikan

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan pada suatu jabatan tertentu. Pendidikan merupakan suatu proses yang telah dilalui pegawai untuk mendapatkan pendidikan secara formal. Pendidikan tersebut mulai dari sekolah dasar, menengah, atas sampai kepada pendidikan tinggi. Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat seorang pegawai untuk menduduki suatu jabatan tertentu, serta dapat mempengaruhi kelancaran karir seseorang. Menurut Sedarmayanti (2009: 72) orang yang mempunyai

pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Pendidikan yang dimaksud dapat berupa pendidikan formal dan non formal.

Siagian (2004: 134) mengemukakan semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang lebih tinggi. Dengan kata lain, semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataannya ditemukan sebaliknya, tentu disebabkan adanya kesalahan dalam proses pembelajaran dan penilaian.

Menurut Wahyudi dalam Yuniarsih (2011: 117) pendidikan minimum yang diisyaratkan yaitu pendidikan yang seharusnya dijalankan serta pendidikan yang merupakan tambahan latihan untuk mengisi syarat pendidikan yang seharusnya. Latar belakang pendidikan seorang pegawai sudah pasti berbeda-beda. Maka dari itu, pendidikan merupakan hal penting yang harus diperhatikan dalam menempatkan pegawai.

Latar belakang pendidikan yang sama merupakan faktor penentu individu dapat berinteraksi dengan yang lain dalam melakukan pekerjaan. Menurut Rivai (2010: 211) kesamaan latar belakang seperti usia, jenis kelamin, agama, pendidikan, ras, kebangsaan, status sosio ekonomis seseorang akan memudahkan

mereka menemukan daya tarik berinteraksi satu sama lain. Selain itu, latar belakang pendidikan juga dapat dijadikan pertimbangan dalam memberikan tugas dan tanggung jawab.

Menurut Sastrohadiwiryono (2003: 163) prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya. Pegawai yang mempunyai prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas yang sesuai dengan kemampuannya. Pendidikan mempunyai kualitas tinggi apabila keluaran pendidikan itu mempunyai nilai bagi masyarakat yang memerlukan pendidikan. Keluaran tersebut dikaitkan dengan kegunaan bagi masyarakat. Pendidikan merupakan proses yang terus menerus dan senantiasa berkembang dan perlu ditingkatkan oleh setiap pegawai agar pegawai tersebut memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan pendidikan merupakan suatu syarat minimum yang harus dipenuhi pegawai untuk mengisi jabatan tertentu dalam suatu organisasi untuk melakukan pekerjaan.

b. Kesesuaian pengalaman kerja

Menurut Wahyudi dalam Yuniarsih (2011: 117) pengalaman kerja merupakan suatu bentuk pengalaman yang diperoleh oleh pegawai ketika telah melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman

pekerjaan ini dinyatakan dalam bentuk pekerjaan yang dilakukan dan lamanya pegawai tersebut melakukan pekerjaan. Menurut Siagian (2004: 152) karyawan dapat dikatakan berpengalaman apabila yang bersangkutan terus berkembang secara teknis, intelektual dan emosional dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2009: 39) pengalaman merupakan modal yang besar, artinya dalam menjalankan roda organisasi diperlukan pengalaman kerja yang lebih banyak agar dapat berhasil guna dan berdaya guna. Faktor pengalaman kerja dipertimbangkan karena ada kecenderungan dari dalam diri individu semakin lama bekerja semakin banyak pula pengalaman yang didapat dari pekerjaan tersebut dan semakin singkat masa kerja semakin sedikit pula pengalaman yang diperoleh.

Sastrohadiwiryo (2003: 163) mengemukakan pengalaman sebagai modal seseorang untuk terjun pada bidang tertentu, karena adakalanya perusahaan cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman dari pada pendidikan yang telah diselesaikannya dalam menempatkan pegawai. Pengalaman yang dimilikinya seorang mampu memberikan kontribusi bagi suatu organisasi. Seseorang yang berpengalaman mampu memberikan seluruh kemampuan dan tenaganya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi karena pegawai sudah terlatih terhadap pekerjaan tersebut. Namun, untuk mempromosikan

seorang pegawai yang sudah senior bukan hanya mempertimbangkan pengalamannya saja, akan tetapi juga mempertimbangkan kemampuan dan keahlian seseorang. Jadi pengalaman merupakan faktor penting dalam menempatkan pegawai pada posisi atau jabatan tertentu agar pekerjaan tersebut dapat dilakukan dengan baik.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan pengalaman kerja merupakan suatu hal yang telah diperoleh pegawai setelah melakukan pekerjaan yang sama dengan pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya dalam waktu yang cukup lama, sehingga menjadi lebih mampu dan terampil melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada bidang pekerjaannya.

c. Kesesuaian keterampilan kerja

Seseorang yang terampil adalah seseorang yang cakap dan ahli dalam melakukan suatu pekerjaan. Keterampilan seseorang dalam bekerja diperoleh dari pengetahuan yang dimilikinya. Menurut Wirawan (2009: 166) keterampilan kerja merupakan penguasaan pegawai mengenai prosedur (metode, teknik, tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya. Selanjutnya, Spencer dalam Yuniarsih (2011: 23) mengemukakan keterampilan sebagai kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2009: 117) keterampilan merupakan kemampuan melaksanakan tugas/pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia. Keterampilan seseorang juga dapat berubah seiring dengan pelatihan atau pengalaman yang dimiliki oleh orang tersebut. Menurut Sedarmayanti (2009: 73) pada aspek tertentu apabila pegawai terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Menurut Wahyudi dalam Yuniarsih (2011: 117) keterampilan kerja ini dapat dikategorikan menjadi 3 kelompok, yaitu:

- a) Keterampilan mental seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung dan menghafal
- b) Keterampilan fisik seperti melakukan pekerjaan yang berat sesuai dengan lingkup pekerjaannya
- c) Keterampilan sosial seperti berinteraksi dan mempengaruhi orang lain

Jadi dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja merupakan suatu keahlian yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan suatu pekerjaannya.

C. Hubungan Penempatan dan Komitmen Kerja Pegawai

Komitmen kerja merupakan suatu keinginan pegawai untuk ikut terlibat dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kemauan, kesetiaan dan kebanggaan pegawai terhadap pekerjaan tersebut di dalam organisasi. Komitmen kerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu kemauan, kesetiaan dan kebanggaan.

Semakin tinggi ketiga faktor tersebut semakin besarlah komitmen kerja pegawai yang bersangkutan.

Penempatan kerja adalah suatu usaha yang dilakukan untuk menyalurkan kemampuan karyawan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan pendidikan, pengalaman, keterampilan, usia dan jenis kelamin. Penempatan kerja pegawai cenderung menghasilkan komitmen kerja yang tinggi dan penempatan kerja yang tidak tepat cenderung menghasilkan komitmen kerja yang rendah bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut Hendri sebagaimana yang dikutip oleh Evanita (2012: 26) hubungan penempatan kerja dengan komitmen kerja pegawai yaitu rendahnya komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi faktor seperti kepemimpinan, kecerdasan, kepuasan, motivasi, kerjasama, kesesuaian penempatan karyawan dan iklim organisasi.

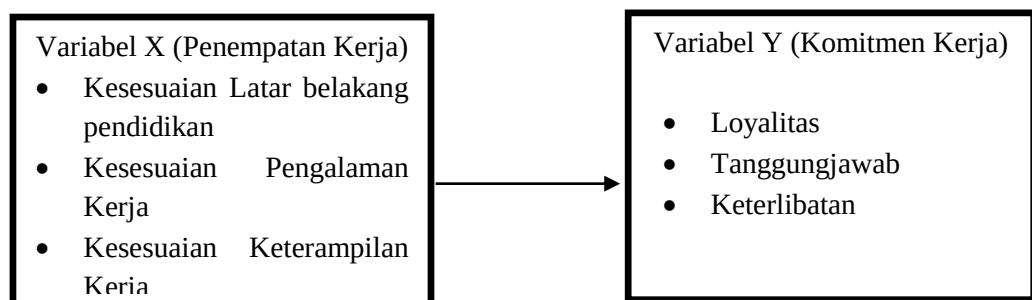
Menurut Young et al dalam Sopiah (2008: 164) komitmen secara positif berpengaruh terhadap kepuasan terhadap promosi, karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan terhadap kepemimpinan, pertukaran ekstrinsik, pertukaran intrinsik, imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Selanjutnya melalui penelitiannya Camp dalam Darmawan (2013: 168) menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan niat untuk pindah.

Dari pendapat di atas disimpulkan penempatan dengan komitmen kerja memiliki hubungan. Jika penempatan kerja pegawai sudah

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja dengan komitmen kerja berhubungan. Jika penempatan sudah sesuai atau tepat dengan kualifikasi tertentu maka akan berdampak kepada komitmen kerja yang tinggi bagi pegawai yang bersangkutan.

D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas bahwa penempatan yang dilakukan pimpinan sangat mempengaruhi komitmen kerja pegawai. Secara skematis kerangka konseptual penelitian ini memperlihatkan keterkaitan dua variabel yaitu penempatan kerja (X) dan komitmen kerja (Y) untuk lebih jelasnya dapat dilihat kerangka konseptual peneliti tentang hubungan penempatan kerja pegawai dengan komitmen kerja pegawai sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian Tentang Hubungan Penempatan Kerja Pegawai Dengan Komitmen Kerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang

E. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori, hasil penelitian yang relevan dan kerangka konseptual di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara penempatan kerja dengan komitmen kerja pegawai.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan penempatan kerja pegawai dengan komitmen kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen kerja pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang sudah tinggi yaitu 85,33% dari skor ideal.
2. Penempatan kerja pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang sudah tepat yaitu 87,04% dari skor ideal.
3. Terdapat hubungan antara penempatan dengan komitmen pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang dengan koefisien korelasi $r_{hitung}=0,41 > r_{tabel}=0,288$ pada taraf kepercayaan 95% dan $t_{hitung}=3,05 > t_{tabel} = 2,021$ pada taraf kepercayaan 95%..

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja pegawai tepat dan komitmen kerja pegawai tinggi di PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang dan terdapat hubungan yang berarti antara penempatan dengan komitmen. Oleh karena itu pimpinan

dapat menempatkan pegawai lebih tepat lagi agar komitmen kerja pegawai menjadi sangat tinggi.

2. Komitmen kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang berada pada kategori tinggi. Oleh Karena itu, pimpinan harus mampu mengarahkan pegawai agar lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan kemampuan semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas, membimbing pegawai agar bisa menerima kritikan dari rekan sejawat ketika keliru dalam menyelesaikan tugas dan berani mengambil resiko dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Penempatan kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang berada pada kategori tepat. Oleh karena itu, pimpinan berupaya menempatkan pegawai sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya, melakukan pembinaan dan pelatihan kepada pegawai yang belum mampu mengoperasikan peralatan kantor serta memberikan arahan dan bimbingan kepada pegawai ketika mengalami kendala dalam menyelesaikan tugas.
4. Kepada pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur Padang diharapkan untuk dapat lebih meningkatkan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan terlibat aktif dalam kegiatan yang dilakukan oleh organisasi.

5. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan bisa dijadikan sebagai bahan panduan dalam meneliti kedua variabel yang sama untuk penelitian lanjutan yang relevan dengan tempat dan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Davis, Keith & Newstrom, John W. 1990. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- DJ, Latisma. 2011. *Evaluasi Pendidikan*. Padang: UNP Press
- Evanita, Susi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman*. Di akses 18 Desember 2015
- Hendro. 2010. *Kewirausahaan untuk SMK dan MAK Kelas X*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- John, dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2014. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Lensufie, Tikno. 2010. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Moenir, H.A.S. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara