

**ANALISIS HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DAN JOB
INSECURITY DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA
KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero), Tbk
KANTOR CABANG SYARIAH SURABAYA**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Nama : Trihadi Bagus Prasojo

NIM : 01211065

PRO PATRIA

SURABAYA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NAROTAMA – SURABAYA
2016**

i



**ANALISIS HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR
DAN JOB INSECURITY DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA
KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN
NEGARA (Persero), Tbk KANTOR
CABANG SYARIAH SURABAYA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Derajat Sarjana Ekonomi*



Disusun Oleh:

Nama : Trihadi Bagus Prasoj

NIM : 01211065

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NARETAMA SURABAYA
2016**



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Trihadi Bagus Prasajo
NIM : 01211065
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul:

“ ANALISIS HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DAN JOB INSECURITY DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero), Tbk KANTOR CABANG SYARIAH SURABAYA”

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Surabaya , 6 Agustus 2016

Pembuat Pernyataan,

Materai Rp.6000,-

.....
NIM : 01211065

ANALISIS HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DAN JOB INSECURITY
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. BANK
TABUNGAN NEGARA (Persero), Tbk KANTOR CABANG SYARIAH SURABAYA

DIAJUKAN OLEH:
TRIHADI BAGUS PRASOJO
NIM. 01211065

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING,

I Putu Artaya, SE.,MM

KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN,

TANGGAL 6 Agustus 2016

I Gede Arimbawa, SE.,MM

TANGGAL 6 Agustus 2016

TELAH DIUJI DAN DIPERTAHANKAN
PADA HARI SABTU , TANGGAL 06 AGUSTUS 2016

Judul Skripsi : “ ANALISIS HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR
DAN JOB INSECURITY DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. BANK
TABUNGAN NEGARA (Persero), Tbk KANTOR
CABANG SYARIAH SURABAYA”

Disusun Oleh : TRIHADI BAGUS PRASOJO
NIM : 01211065
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Prodi : MANAJEMEN
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS NAROTAMA SURABAYA

Dihadapan Team Penguji :

1. Hermien Tridayanti,Rr., Ir., MM.
2. Bayu Airlangga ,SE., MM.
3. I Putu Artaya, SE., MM.

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Narotama Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : TRIHADI BAGUS PRASOJO
NIM : 01211065
Program Studi : MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Narotama Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty- Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“ ANALISIS HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DAN JOB INSECURITY DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero), Tbk KANTOR CABANG SYARIAH SURABAYA ”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Narotama berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : SURABAYA
Pada tanggal : 06 AGUSTUS 2016
Yang menyatakan

Materai Rp.6000

(.....)
NIM. 01211065

ABSTRAK

ANALISIS HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DAN JOB INSECURITY DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero), Tbk KANTOR CABANG SYARIAH SURABAYA

Oleh:
TRIHADI BAGUS PRASOJO

Dosen Pembimbing:
I Putu Artaya, SE., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel pengembangan karir dan job insecurity dengan komitmen organisasi yang terjadi pada karyawan Bank BTN kantor cabang syariah Surabaya dengan adanya penawaran yang dilakukan perusahaan untuk pengembangan karir karyawan, dan dengan adanya rencana pemisahan unit usaha syariah pada tahun 2017 mendatang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan organik PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk kantor cabang syariah Surabaya sejumlah 60 orang menggunakan pengukuran korelasi Rank Spearman. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil: nilai korelasi sebesar 0.743 dengan $p < 0.01$ antara variabel pengembangan karir dengan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan searah antara variabel pengembangan karir dengan komitmen organisasi dan korelasi sebesar - 0,655 antara variabel job insecurity dengan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat dan berlawanan arah antara variabel job insecurity dengan komitmen organisasi.

Kata kunci: *Pengembangan Karir, Job Insecurity, Komitmen Organisasi, Korelasi.*

PRO PATRIA

SURABAYA

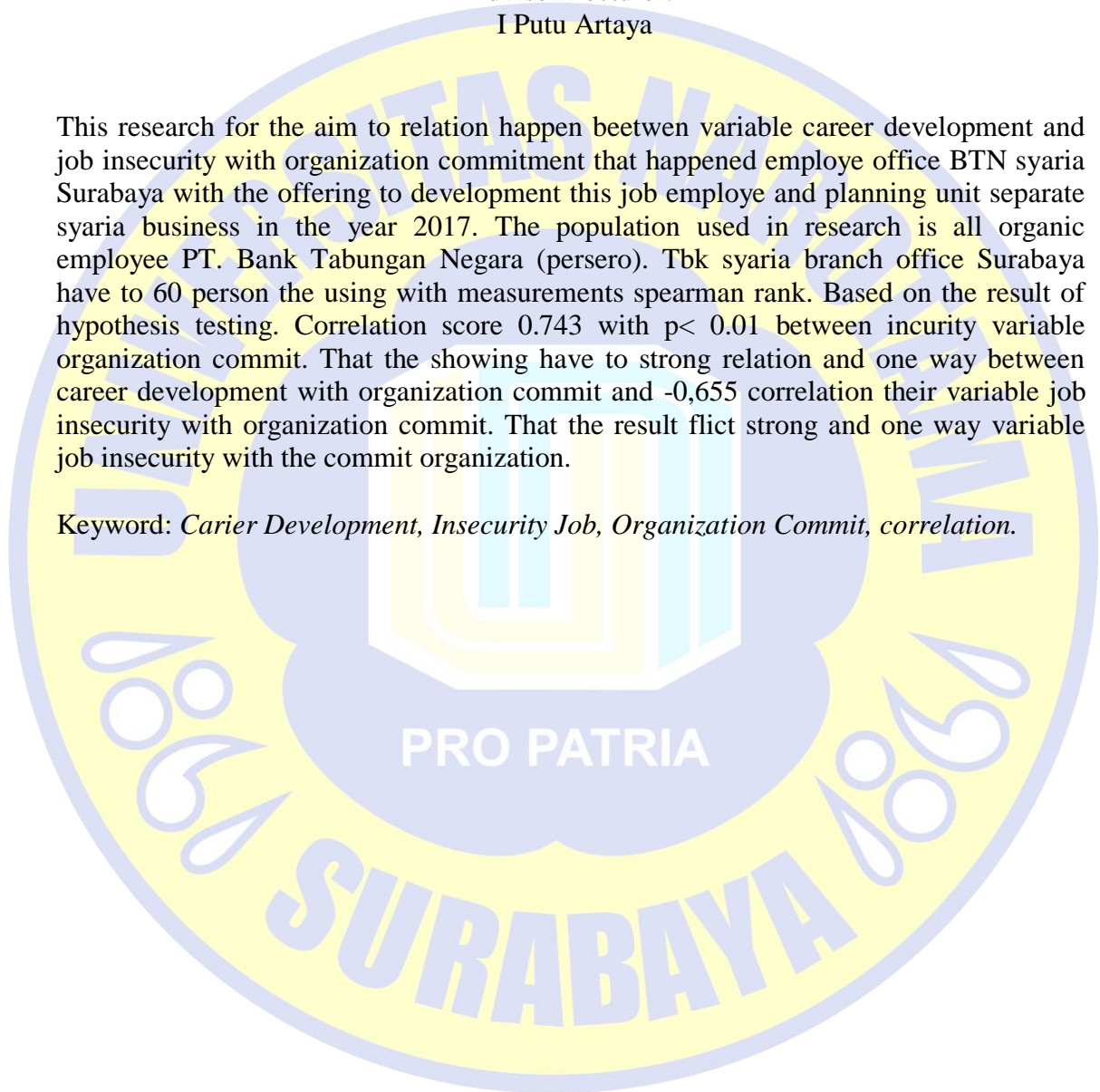
ABSTRACT

CORRELATION OF CAREER DEVELOPMENT AND JOB INSECURITY WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT THAT HAPPENED AT EMPLOYEES OF PT.BANK TABUNGAN NEGARA (Persero), Tbk SHARIA SURABAYA BRANCH OFFICE ANALYSIS

By:
Trihadi Bagus Prasojjo
Advisor Lecturer:
I Putu Artaya

This research for the aim to relation happen beetwen variable career development and job insecurity with organization commitment that happened employe office BTN syaria Surabaya with the offering to development this job employe and planning unit separate syaria business in the year 2017. The population used in research is all organic employee PT. Bank Tabungan Negara (persero). Tbk syaria branch office Surabaya have to 60 person the using with measurements spearman rank. Based on the result of hypothesis testing. Correlation score 0.743 with $p < 0.01$ between incurity variable organization commit. That the showing have to strong relation and one way between career development with organization commit and -0,655 correlation their variable job insecurity with organization commit. That the result flict strong and one way variable job insecurity with the commit organization.

Keyword: *Carier Development, Insecurity Job, Organization Commit, correlation.*



DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN ABSTRAK	ix
HALAMAN ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Batasan Penelitian	8

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Rerangka Teori	11
2.2.1 Pengertian Komitmen organisasi	11
2.2.2 Dimensi Komitmen organisasi	13
2.2.3 Faktor –faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi	14
2.2.4 Pengertian Pengembangan Karir	15
2.2.5 Tujuan Pengembangan Karir	17
2.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	18
2.2.7 Indikator Pengembangan Karir	19
2.2.8 Pengertian Job Insecurity	20
2.2.9 Aspek-Aspek Job Insecurity	21
2.2.10 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Job Insecurity	23
2.2.11 Dampak Job Insecurity	24
2.3 Kerangka Konsep Penelitian	25
2.4 Hipotesis	26

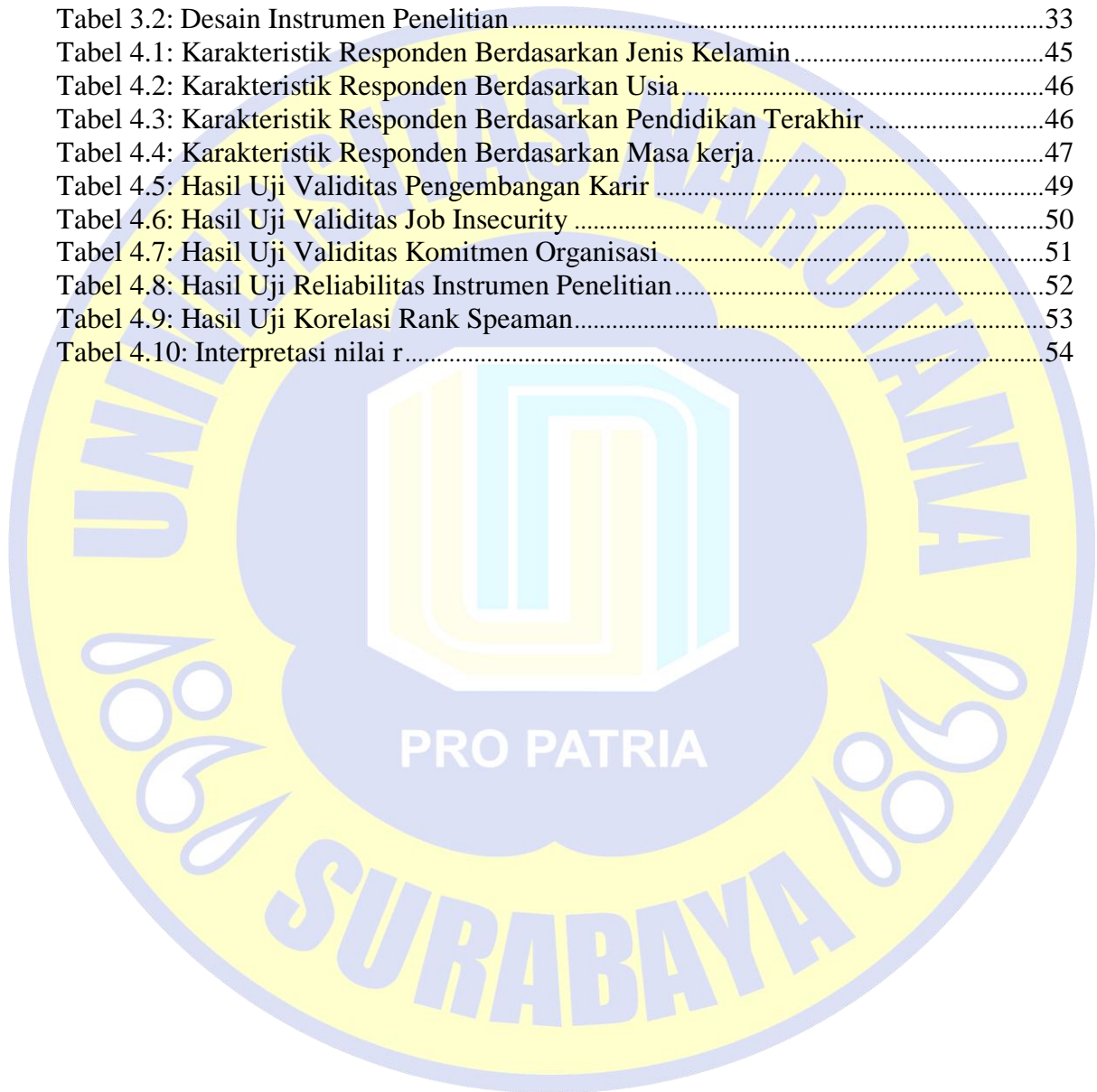
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian	27
3.2 Populasi dan Sampel	27
3.2.1 Populasi	27
3.2.2 Sampel	27
3.3 Jenis dan Teknik Pengambilan Data	28

3.3.1 Jenis Data	28
3.3.2 Skala Pengukuran	29
3.4 Variabel dan Definisi Operasional	30
3.4.1 Variabel Penelitian	30
3.4.2 Definisi Operasional Penelitian	31
3.5 Desain Instrumen Penelitian	33
3.6 Teknik Analisa Data	34
3.6.1 Validitas dan Reliabilitas	34
3.6.2 Pengertian Korelasi	34
3.6.3 Asumsi Dasar Penggunaan Korelasi	36
3.6.4 Pengujian Hipotesis Dalam Korelasi	40
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Bank BTN Kantor Cabang Surabaya	42
4.1.1 Profil Bank BTN Kantor Cabang Surabaya	42
4.1.2 Visi dan Misi BTN Syariah	43
4.1.3 Struktur Organisasi	43
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	44
4.2.1 Deskripsi Responden	44
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	48
4.3 Analisa data dan Pengujian Hipotesis	53
4.3.1 Analisa Data	53
4.3.2 Pengujian Hipotesis	55
4.4 Pembahasan	56
4.4.1 Hubungan Antara variabel Pengembangan Karir dengan Komitmen Organisasi	58
4.4.2 Hubungan Antara variabel Job Insecurity dengan Komitmen Organisasi	61
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	64
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	67
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Kebutuhan Pemenuhan Karyawan Unit Lending UUS Bank BTN.....	3
Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 3.1: Skala Likert.....	30
Tabel 3.2: Desain Instrumen Penelitian.....	33
Tabel 4.1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 4.4: Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja.....	47
Tabel 4.5: Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir.....	49
Tabel 4.6: Hasil Uji Validitas Job Insecurity.....	50
Tabel 4.7: Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	51
Tabel 4.8: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	52
Tabel 4.9: Hasil Uji Korelasi Rank Speaman.....	53
Tabel 4.10: Interpretasi nilai r.....	54



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Konsep Penelitian25



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Struktur Organisasi BTN SYARIAH Surabaya	68
Lampiran 2 Ketentuan Umum Perpajakan No 28 Tahun 2008	116



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara variabel pengembangan karir dengan komitmen organisasi, hal ini terbukti dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman sebesar $0,743 > r$ tabel ($0,254$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$; sehingga hipotesis pertama terbukti kebenarannya.
2. Terdapat hubungan antara variabel job insecurity dengan komitmen organisasi, hal ini terbukti dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman sebesar $-0,655 > r$ tabel ($-0,254$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$; sehingga hipotesis kedua terbukti kebenarannya.

5.2 SARAN

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan tersebut, maka peneliti memberikan beberapa saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Surabaya:
 - 1) Hendaknya perusahaan dalam upaya meningkatkan pengembangan karir sebaiknya memperhatikan fasilitas-fasilitas yang harus disiapkan. Pelatihan yang akan diberikan kepada karyawan dalam rangka peningkatan keterampilan ketika telah diberikan kepercayaan untuk dapat mengemban tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

- 2) Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kualitas pengembangan karir karyawan dan terus mengembangkan rencana-rencana pengembangan karir karyawan dengan jelas dan terstruktur. Dalam penelitian ini perencanaan karir karyawan yang dilakukan secara individu dari karyawan itu sendiri sudah baik, untuk itu perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan hal tersebut dengan baik lagi, dimana perusahaan dapat membantu mengembangkan perencanaan karir karyawan melalui manajemen karir. Perusahaan juga perlu untuk meningkatkan kualitas sistem manajemen karir karyawan, baik dari proses rekrutmen dan seleksi, alokasi SDM, penilaian dan evaluasi, sampai dengan pelatihan dan pengembangan, yang tidak lain bertujuan untuk memaksimalkan hasil demi kemajuan perusahaan dan juga memberikan informasi tentang peluang untuk dipromosikan maupun jabatan yang kosong, kejelasan data dan persyaratan untuk menempati jabatan yang kosong kepada setiap karyawan.
- 3) Perusahaan disarankan untuk dapat memberikan garansi dan meningkatkan keyakinan kepada karyawan atas kekhawatiran yang muncul termasuk kekhawatiran karyawan akan terjadinya perubahan lingkungan kerja yang telah dipegang saat ini. Dalam hal ini perusahaan hendaknya meningkatkan kondisi lingkungan kerja menjadi lingkungan yang harmonis, kondusif berada pada iklim persaingan yang sehat dengan menerapkan budaya perusahaan sehingga karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja.
- 4) Hendaknya perusahaan dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan lebih memperhatikan lagi Kepedulian, Tanggap terhadap perubahan, Rasa tanggung jawab, Loyalitas, Semangat mengembangkan diri. Upaya untuk

meningkatkan rasa tanggung jawab dari masing-masing individu dengan indikator prestasi yang jelas dan kontrak kerja yang jelas dengan mengadakan pelatihan-pelatihan, melibatkan karyawan dalam pembuatan keputusan-keputusan agar karyawan juga merasa memiliki perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya :

- 1) Diharapkan dapat lebih memperbanyak jumlah sampel responden yang digunakan, hal tersebut dapat dilakukan dengan memperluas wilayah penelitian, sehingga dapat meningkatkan akurasi hasil penelitian yang akan diperoleh dimasa mendatang.
- 2) Diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang lebih bervariasi yang mungkin dapat berhubungan dengan komitmen organisasi, seperti tantangan kerja, tingkat partisipasi, stres kerja, konflik peran, komunikasi, dan sebagainya
- 3) Penelitian selanjutnya sebaiknya tidak hanya menggunakan metode survei dengan cara menyebarkan kuesioner saja, tetapi juga ditambah dengan melakukan wawancara secara langsung (depth interview) kepada para responden, sehingga hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001, Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1991. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1- 18.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002
- Ashford, S., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and cosequences of Job Insecurity: A theory-based measure and substantive test, *Academy of Management Journal*, 32, 803-829
- Burke, 2000. Impact of Restructuring, Job Insecurity and Job Satisfaction in Hospital Nurses. *Stress News* January, 14(1):1-10.
- Burke, Peter J. 1980. "The Self: Measurement Implications From a Symbolic Interactionist Perspective." *Social Psychology Quarterly* 43:18-29
- Davis and Newstrom. 1985. *Human Behavior at Work; Organizational Behavior*, International Edition, Singapore; Mc Graw Hill Book Company.
- Flippo, Edwin B. (2005), *Manajemen Personalia Edisi Keenam*, Jakarta, Raja Grafindo
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1996, Alih Bahasa Adriani Nunuk, *Organisasi, perilaku Struktur, Proses* Jilid I, Bina Rupa Aksara Jakarta.
- Grawitch, M.J., Gottschalk, M., & Munz, D.C. 2006. The Path to a Healthy Workplace: A Critical Review Linking Healthy Workplace Practice, Employee Well Being, and Organizational Improvement. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, Vol.58, No.3, pp.129-147
- Greenhalgh, L., dan Z. Rosenblatt. 1984. Job Insecurity; Towards Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3), p. 438-448
- Hadari Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Hani, Handoko T. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE : Yogyakarta

Hartley J, Jacobson D, Klandermans B, Van Vurren T. (1991). Job Insecurity:Coping with jobs at risk. London: Sage .

Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Ibnu, Hajar, 1996, Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kwantitatif Dalam Pendidikan, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Jewell, L. N. & Siegall, M., (1998). Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi, ed-2, hal 529. Jakarta: Arcan

Jewell, L.N, and Siegall, Marc., Contemporary Industrial/Organizational Psychology, West Publishing Company,1990

Kadarisman, M, 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rajawali Pers, Jakarta.

Kasiran, 2010. Metodologi Penelitian Kuantatif Dan Kualitaif . Uin Pres. Malang.

Kuntjoro, Z.S 2002. Komitmen Organisasi. Diperoleh dari : <http://www.e-psikologi.com/masalah/250702.htm>

Laabs, J.J. (1996), "Duke's newest power tool", Personnel Journal, Vol. 75, No. 6, pp.44-50.

Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization : A Metaanalysis of antecedents, correlates, and consequences. Journal of Vocational Behavior, 61, 20-52.

Miner, J.B. (1992). Industrial-Organizational Psychology. United States of America: McGraw-Hill.

Mowday, Steers & Porter, 1979. Organizational Commitment in a technology focused organization.

pasal 163 UU Ketenagakerjaan

Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/10/PBI/2009 tentang Unit Usaha Syariah

Riduwan (2004). Metode dan Teknik Menyusun Thesis. Cetakan kedua. Alfabeta. Bandung.

Rivai, Veithzal. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sadili Samsudin, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : CV Pustaka Setia
- Saksono, 2003, Pengembangan karier dan Staf. Jogjakarta. Balai Pustaka
- Siagian, Sondang. P. 2006. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Sjabadhyni, B. Graitto & Wutun R.R.. 2001. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : BPIO Fakultas Psikologi UI.
- Sugiyono. (2010), Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung
- Suryabrata, Sumadi. 2008. Metode Penelitian. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sverke, M., Hallgren, J., & Naswall, K.,(2002). No Security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences Journal of Occupational health Psychology, 7,242-64
- Syarief. (2001). Hubungan Komitmen Organisasi pada Kepuasan Kerja Karyawan. (Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta)
- Veithzal, Rivai, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan .PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Yohana Dwi Yunanti,2014 ”Komitmen organisasi Ditinjau dari Job Insecurity pada karyawan Outsourcing”Fakultas psikologi Universitas Katolik Soegijapranata: Semarang
- Wiyani,2015 “Analisis Pengaruh Motivasi kerja,pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan” Fakultas Ekomonika dan bisnis UNDIP:Semarang