ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KESEDIAAN KARYAWAN UNTUK BEKERJA SAMA DAN KEINGINAN KARYAWAN UNTUK KELUAR MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN BIDANG KEBERSIHAN, KETERTIBAN, KEAMANAN PADA DINAS PASAR DI KABUPATEN JOMBANG

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN

B 56 06

DIAJUKAN OLEH
BAYU WIDHO PAMUNGKAS
No. Pokok : 040016889

KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006

MILIK PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA

SKRIPSI

PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KESEDIAAN KARYAWAN UNTUK BEKERJA SAMA DAN KEINGINAN KARYAWAN UNTUK KELUAR MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN BIDANG KEBERSIHAN, KERETERTIBAN, KEAMANAN PADA DINAS PASAR DI KABUPATEN JOMBANG

DIAJUKAN OLEH
BAYU WIDHO PAMUNGKAS
No. Pokok : 040016889

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING,

Dra. Ec. SEDIANINGSIH, M.Si., Ak. **TANGGAL** 27-02-2006

KETUA PROGRAM STUDI,

Prof. Dr. H. AMIRUDDIN UMAR, SE. **TANGGAL** 01-03-2006

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan kekuatan lahir dan batin, kesabaran serta limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kesediaan untuk Bekerja Sama dan Keinginan untuk Keluar melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bidang Kebersihan, Ketertiban, Keamanan pada Dinas Pasar di Kabupaten Jombang".

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada berbagai pihak atas segala bantuan, dukungan, kritik, dan saran yang telah diberikan, khususnya pada:

1. Drs. Ec. H. Karjadi Mintaroem, Ms., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.
2. Prof. Dr. H. Amiruddin Umar, SE., selaku Ketua Jurusan Manajemen yang telah memberikan persetujuan atas penulisan proposal dan skripsi ini.
3. Dra. Ec. Sedianingsih, M.Si., Ak., selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan hingga selesainya penulisan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen pengajar di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya yang telah memberikan sebagian ilmu yang

dimiliki sebagai bekal penulis dalam menyelesaikan pendidikan dan hal-hal yang akan ditempuh oleh penulis di masa yang akan datang.

5. Bapak dan Ibu Dosen pengajar mata kuliah konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, atas segala jerih payah dan kesabaran yang telah mengajarkan banyak hal tentang SDM.
6. Dr. Bambang Tjahjadi, MBA., Ak., Dr. Noorlaily Soewarno, MBA., Ak., Drs. Sri Gunawan, M.Com., DBA dan segenap teman-teman Lantai-7 yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk belajar lebih banyak di almamater tercinta.
7. H. Sonny Hersono, SH., MM., selaku Kepala Dinas Pasar Kabupaten Jombang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian hingga penulisan skripsi ini selesai.
8. Segenap responden (karyawan Dinas Pasar Kabupaten Jombang) yang rela meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
9. Kedua orang tua tercinta yang telah dan yang akan selalu memberikan dukungan do'a restu dan kasih sayang. Semoga selalu dalam limpahan kasih sayang dan perlindungan Allah SWT.
10. Segenap rekan-rekan Manajemen Angkatan 2000 dan teman-teman *saturday morning futsal* yang telah menjadi teman belajar yang baik dan menyenangkan.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Pada akhirnya saya ucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung penulis baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat taufiq dan hidayah-Nya kepada kita semua, Amien.

Surabaya, Februari 2006

Penulis

ABSTRAKSI

Salah satu sumber daya organisasi yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Penekanan pada pendekatan sumber daya manusia adalah pada keikutsertaan dan keterlibatan individu dalam organisasi. Keterlibatan karyawan diterapkan dalam berbagai pemecahan masalah dalam dunia kerja atau bahkan berpartisipasi dalam merancang kerja seseorang, dan hal tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja (Werther, 1993: 534).

Permasalahan dalam penelitian ini diuraikan dalam pernyataan-pernyataan guna mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan dengan variabel dukungan dari kelompok kerja, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan ketergantungan tugas terhadap kesediaan karyawaan untuk bekerja sama dan keinginan karyawan untuk keluar melalui kepuasan kerja karyawan Bidang Kebersihan, Ketertiban, dan Keamanan pada Dinas Pasar Kabupaten Jombang. Berdasarkan landasan teori yang digunakan dan rumusan masalah yang ada, terdapat lima hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini mengambil sampel 184karyawan.

Berdasarkan uji analisis jalur, didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh yang signifikan antara dukungan dari kelompok kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,443; partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,395; dan ketergantungan tugas terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,353; sedangkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kesediaan karyawan untuk bekerja sama sebesar 0.404; dan kepuasan kerja terhadap keinginan karyawan untuk keluar sebesar -0,147. Kausalitas model terhadap kepuasan kerja karyawan yang terbesar berasal dari dukungan dari kelompok kerja dengan *critical rasio* sebesar 8,277; partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dengan *critical rasio* sebesar 7,377; dan ketergantungan tugas dengan *critical rasio* sebesar 6,610. Sedangkan kausalitas model kepuasan kerja karyawan terhadap kesediaan untuk bekerja sama sebesar 5,974 dan terhadap keinginan karyawan untuk keluar sebesar -2,009. Semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan signifikan karena mempunyai nilai *Critical Ratio* (CR) $\geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ sebesar $\pm 1,96$ dengan demikian hipotesis-hipotesis penelitian dapat dibuktikan kebenarannya.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR i

ABSTRAKSI iv

DAFTAR ISI v

DAFTAR GAMBAR viii

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR LAMPIRAN xi

BAB I PENDAHULUAN 1
- 1.1 Latar Belakang Permasalahan 1
- 2.1 Rumusan Masalah 5
- 3.1 Tujuan Penelitian 5
- 4.1 Manfaat Penelitian 6
- 5.1 Sistematika Penulisan 7

BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN 9
- 2.1 Landasan Teori 9
  - 2.1.1 Katerlibatan Karyawan 9
    - 2.1.1.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Karyawan 11
  - 2.1.2 Dukungan Dari Kelompok Kerja 12
  - 2.1.3 Partisipasi Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan 14
  - 2.1.4 Ketergantungan Tugas 17
  - 2.1.5 Kepuasan Kerja Karyawan 18
    - 2.1.5.1 Teori Kepuasan Kerja 21
    - 2.1.5.2 Pentingnya Kepuasan Kerja 25
  - 2.1.6 Kesediaan Karyawan Untuk Bekerja Sama 26
  - 2.1.7 Keinginan Karyawan Untuk Keluar Dalam Bekerja.... 27
  - 2.1.8 Hubungan Antara Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja, Kesediaan Karyawan Untuk Bekerja Sama dan Keinginan Untuk Keluar 30

2.2 Penelitian Sebelumnya 32
2.3 Model Analisis dan Hipotesis 33
2.3.1 Model Analisis 33
2.3.2 Hipotesis 35

BAB III **METODE PENELITIAN** 36
3.1 Pendekatan Penelitian 36
3.2 Identifikasi Variabel 36
3.3 Definisi Operasional Variabel 37
3.4 Jenis dan Sumber Data 42
3.5 Prosedur Penentuan Sampel 43
3.5.1 Populasi Penelitian 43
3.5.2 Sampel Penelitian 43
3.6 Prosedur Pengumpulan Data 44
3.7 Teknik Analisis 45
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas 45
3.7.1.1 Uji Validitas 45
3.7.1.2 Uji Reliabilitas 46
3.7.2 Analisis Jalur (*path analysis*) 46

BAB IV **HASIL DAN PEMBAHASAN** 50
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian 50
4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya Dinas Pasar Kabupaten Jombang 50
4.1.2 Tujuan Didirikannya Organisasi 51
4.1.3 Sasaran Organisasi 52
4.1.4 Strategi Organisasi 54
4.1.5 Struktur Organisasi 55
4.1.6 Visi dan Misi Organisasi 57
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian 58
4.2.1 Gambaran Umum Responden 58
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 58
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 59
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 59
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 60
4.2.6 Identifikasi Variabel 61
4.2.6.1 Dukungan Dari Kelompok Kerja 63
4.2.6.2 Partisipasi Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan 63
4.2.6.3 Ketergantungan Tugas 64

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

4.2.6.4 Kepuasan Kerja Karyawan 64
4.2.6.5 Kesediaan Karyawan Untuk Bekerja Sama 65
4.2.6.6 Keinginan Karyawan Untuk Keluar Dalam Bekerja 65
4.3 Analisis Model dan Pengujian Hipotesis 67
4.3.1 Uji Instrumen Penelitian 67
4.3.2 Uji Validitas Instrumen 67
4.3.3 Uji Reliabilitas 70
4.3.4 Uji Normalitas dan Uji *Outlier* 71
4.3.4.1 Uji Normalitas Data *Univariate* dan *Multivariate* 71
4.3.4.2 Evaluasi *Outlier* Data *Univariate* 72
4.3.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*) 75
4.3.5.1 Pengujian Hipotesis 75
4.3.5.2 Menghitung Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total 76
4.3.5.3 Uji Kesesuaian Model 78
4.4 Pembahasan 81

BAB V SIMPULAN DAN SARAN 86
5.1 Simpulan 86
5.2 Saran 88

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Proses Pengambilan Keputusan	17
Gambar 2.2	Model Teori Keadilan Motivasi	23
Gambar 2.3	The Employee Turnover Decision Process	28
Gambar 2.4	Model Analisis	34
Gambar 3.1	Diagram Path	48
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Dinas Pasar Kabupaten Jombang	56

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel 4.5	Interval Kelas Variabel	62
Tabel 4.6	Rata-rata Penilaian Responden	66
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Dari Kelompok Kerja (X_1)	68
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Partisipasi Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan (X_2)	68
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Ketergantungan Tugas (X_3)	69
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)	69
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Kesediaan Karyawan Untuk Bekerja Sama (Y_1)	69
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Keinginan Karyawan Untuk Keluar (Y_2)	70
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4.14	Evaluasi Normalitas Data *Univariate* dan *Multivariate* Seluruh Variabel	72
Tabel 4.15	Sebelum *Outlier* Data *Univariate*	73
Tabel 4.16	Evaluasi *Outlier* Data *Univariate*	74
Tabel 4.17	Pengujian Signifikansi Hubungan Antar Variabel	75

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Tabel 4.18 Pengaruh Langsung 77

Tabel 4.19 Pengaruh Tidak Langsung 77

Tabel 4.20 Pengaruh Total 78

Tabel 4.21 Hasil Pengujian Kesesuaian Model 79

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data Nilai Mentah Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Lampiran 4 Hasil Analisis Data Penelitian Dengan Menggunakan SPSS 12.0 dan AMOS 4.01

Lampiran 5 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Dalam merencanakan suatu masa depan sebuah organisasi, seluruh bagian yang terdapat di dalam organisasi harus diikutsertakan atau dilibatkan sehingga akan tercipta *strategic awareness* dan diharapkan seluruh bagian dalam sebuah organisasi mengetahui dengan baik kemana organisasi akan bergerak. Salah satu sumber daya organisasi yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, peralatan dan teknologi yang modern tidak akan ada artinya, karena semua kegiatan dalam organisasi memerlukan manusia yang mampu merancang dan mengoperasikan sarana dan prasarana yang digunakan. Penekanan pada pendekatan sumber daya manusia adalah pada keikutsertaan dan keterlibatan individu dalam organisasi.

Menurut Werther (1993: 534) keterlibatan karyawan diterapkan untuk berbagai pemecahan masalah dalam dunia kerja atau bahkan berpartisipasi dalam merancang kerja seseorang, dan hal tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga akan memberikan hasil yang terbaik untuk pekerjaan dan selanjutnya akan bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

Menurut Scott *et al.*, (2003: 3) dengan menggunakan desain kerja partisipasi yang di dalamnya mengikutsertakan karyawan maka diharapkan akan meningkatkan

Skripsi Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kesediaan karyawan ... Bayu Widho Pamungkas

kepuasan kerja karyawan, kerjasama antar karyawan dan mengurangi keinginan untuk keluar dalam bekerja. Keterlibatan karyawan merupakan hubungan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain (Scott *et al.*, 2003: 7). Salah satu cara untuk menumbuhkan rasa keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi adalah dengan cara mengajak karyawan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan yang dapat menimbulkan keyakinan pada diri karyawan bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan bersama (Sutarto, 1989: 289).

Menurut Manz dan Sims (1987), Versteeg (1990), dan Harris (1992) dalam Scott *et al.*, (2003: 4) adanya keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi telah dilaporkan mempunyai beberapa manfaat diantaranya dapat meningkatkan kualitas karyawan dan kinerja kelompok, kualitas organisasi yang lebih baik, rendahnya tingkat absensi, mengurangi tingkat *turnover* karyawan, pengurangan dalam *work-in-process*, *leaner plant structures* dan keterlibatan substansial dalam produksi *cycle time*. Yukl (1994: 137) menjelaskan bahwa para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpin karena karyawan akan merasa yakin dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, maka kepentingan-kepentingan para anggota organisasi tersebut akan terpelihara. Lebih lanjut, dengan keterlibatan karyawan akan diperoleh masukan-masukan, kritik-kritik maupun informasi yang bersifat konstruktif dan penting artinya bagi alternatif pengambilan keputusan terbaik terutama mengenai keputusan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan. Disisi lain, rendahnya keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan akan menimbulkan dampak *negative*

terhadap perusahaan yaitu kemungkinan akan meningkatnya tingkat perputaran karyawan dan tingkat absensi yang akan mencerminkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan. Menurut Siswanto (1987: 246), dengan adanya keterlibatan karyawan akan menimbulkan rasa ikut bertanggung jawab, rasa dihargai yang merupakan tantangan yang harus dijawab melalui peran serta untuk berpartisipasi, mengembangkan usaha mawas diri dan untuk bekerja lebih baik.

Setiap usaha yang dilakukan organisasi akan selalu menuntut adanya keikutsertaan dari seluruh anggota demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Fokus dari penelitian ini adalah aspek keterlibatan yang dirasakan karyawan dalam organisasi dan dampak kesediaan untuk bekerja sama dan keinginan untuk keluar dalam bekerja melalui kepuasan kerja karyawan. Tanpa adanya keterlibatan karyawan dalam organisasi, kepuasan kerja karyawan yang diharapkanpun juga sulit dicapai. Peningkatan keterlibatan karyawan terkait dengan aspek psikologi, dengan memberikan perangsang tertentu yang mempengaruhi kehendak untuk melaksanakan suatu tindakan yang mengarah pada tercapainya tujuan karyawan. Keterlibatan karyawan dalam organisasi diidentifikasikan memiliki pengaruh terhadap kesediaan karyawan untuk bekerja sama dan keinginan untuk keluar dalam bekerja melalui kepuasan kerja karyawan.

Institusi pemerintahan mempunyai peran penting dalam melaksanakan proses birokrasi sebagai pelayanan masyarakat. Dalam masyarakat yang semakin transparan dan terbuka, maka lembaga pemerintahan harus mampu meningkatkan fungsi pelayanan masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan untuk mengantisipasi masyarakat

yang semakin modern sehingga lembaga-lembaga pemerintahan dituntut selalu mengoptimalkan kualitas dan kemampuan kinerja karyawan.

Obyek penelitian ini adalah Dinas Pasar di Kabupaten Jombang yang terletak di Jalan Merdeka, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Dinas Pasar Kabupaten Jombang merupakan salah satu institusi pemerintah yang bernaung di bawah Departemen Dalam Negeri yang kemudian diserahkan kepada Pemerintahan Daerah berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 22 tahun 1999 guna mengatur dan menyediakan berbagai ragam pelayanan publik yang baik atau yang *accountability* dan *responsibility* dan berkualitas kepada rakyat. Berlakunya Undang-Undang Republik Indonesia No. 22 tahun 1999, Pemerintahan Daerah dituntut mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas baik dalam arti masyarakat umum maupun masyarakat publik, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil. Sebagai institusi pemerintahan yang berkaitan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat (*market forces*), maka institusi ini dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik dan dapat mewujudkan *good government*.

Berdasarkan uraian tersebut dipilihlah judul penelitian **"Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kesediaan Karyawan Untuk Bekerja Sama Dan Keinginan Karyawan Untuk Keluar Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bidang Kebersihan, Ketertiban, Keamanan Pada Dinas Pasar di Kabupaten Jombang."**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka masalah yang akan dibahas dan diteliti adalah:

1. Apakah keterlibatan karyawan dengan variabel dukungan dari kelompok kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah keterlibatan karyawan dengan variabel partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah keterlibatan karyawan dengan variabel ketergantungan tugas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesediaan karyawan untuk bekerja sama?
5. Apakah kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dalam bekerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan dengan variabel dukungan dari kelompok kerja yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan dengan variabel partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan dengan variabel ketergantungan tugas yang signifikan terhadap kepuasaan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan dengan variabel kepuasan kerja karyawan yang signifikan terhadap kesediaan karyawan untuk bekerja sama.
5. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan dengan variabel kepuasaan kerja karyawan yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dalam bekerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Dinas Pasar Kabupaten Jombang, penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pihak organisasi mengenai hubungan antar karyawan dan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi agar dapat dijadikan bahan masukan dalam pemahaman dan pengembangan lebih lanjut yang dianggap perlu bagi Dinas Pasar Kabupaten Jombang.

2. Membuka peluang bagi penelitian-penelitian sejenis di masa yang akan datang dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan keterlibatan karyawan dalam organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan, kerjasama antar karyawan dan keinginan untuk keluar dari organisasi.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penulisan hasil penelitian ini terdapat beberapa hal yang akan dibahas dan disusun ke dalam lima bagian atau bab dengan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi hal-hal yang merupakan pengantar untuk memasuki pokok permasalahan dalam skripsi ini yaitu: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Bab kedua terdiri dari landasan teori atau kerangka konsep yang dijadikan pedoman dalam penelitian ini yang bersumber dari berbagai literatur dan bahan perkuliahan. Pada bab ini juga terdapat model analisis yang menggambarkan rumusan masalah dalam bentuk model gambar yang akan dipergunakan sebagai kerangka berpikir penelitian beserta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ketiga ini akan dijelaskan mengenai pendekatan penelitian, identifikasi penelitian dan definisi operasional variabel, jenis dan sumber data yang dibutuhkan, prosedur pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang gambaran umum mengenai obyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, dan pembuktian hipotesis beserta pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab terakhir ini akan memberikan kesimpulan dari semua bab-bab yang telah diuraikan sebelumnya untuk kemudian diberikan saran-saran yang dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pada Bab II ini akan dibahas berbagai teori yang terkait dengan rumusan masalah dan hipotesis yang mendasari penetelitian ini. Teori yang akan dibahas dalam tinjauan kepustakaan ini meliputi teori mengenai konsep keterlibatan karyawan (*employee involvement*), dukungan dari kelompok kerja (*group support*), partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan (*participation in decision making*), ketergantungan tugas (*task interdependence*), kepuasan kerja karyawan (*job satisfaction*), kesediaan karyawan untuk bekerja sama (*willingness to coorporate*) dan keinginan karyawan untuk keluar dalam bekerja (*intention to quit*) serta hubungan antara masing-masing variabel. Selain itu juga akan dijelaskan penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini serta hipotesis dan model analisis yang dipergunakan.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Keterlibatan Karyawan

Program keterlibatan karyawan (*employee involvement*) merupakan suatu bentuk dukungan dari kelompok kerja, partisipasi karyawan dan ketergantungan tugas. Robbins (2003: 3) mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai salah satu proses partisipasi yang menggunakan kapasitas dari karyawan dan dirancang untuk mendorong ditingkatkannya komitmen organisasi. Menurut Robbins (2003: 194-195),

partisipasi merupakan istilah yang lebih terbatas dan hal ini merupakan bagian dari kerangka yang lebih besar yaitu keterlibatan karyawan.

Menurut Hartiyasti (2001: 3) keikutsertakan, keterlibatan dan partisipasi karyawan menciptakan *sense of ownership* dan rasa tanggung jawab. Menurut Tjiptono dan Anastasia (1995: 128), keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai suatu proses yang mengikutsertakan karyawan pada semua kegiatan organisasi dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

Menurut Bratton dan Gold (1999: 302), proses keterlibatan karyawan harus memberikan karyawan kesempatan untuk mempengaruhi dan jika memungkinkan juga perlu ikut serta dalam pembuatan keputusan yang mempengaruhi kehidupan kerja karyawan.

Keterlibatan karyawan merupakan hubungan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain (Scott *et al.*, 2003: 7). Handoko (2000: 143) menjelaskan bahwa keterlibatan seorang karyawan dapat bersifat formal seperti penggunaan kelompok dalam pembuatan keputusan dan bersifat informal seperti permintaan akan gagasan. Pada umumnya keterlibatan karyawan diwujudkan dengan membentuk kelompok atau *group* tertentu. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga akan memberikan hasil terbaik untuk pekerjaan dan selanjutnya akan bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

Menurut Manz dan Sims (1987), Versteeg (1990), dan Harris (1992) dalam Scott *et al.*, (2003: 4) adanya keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi telah dilaporkan mempunyai beberapa manfaat antara lain:

1. Dapat meningkatkan kualitas karyawan dan kinerja kelompok.
2. Kualitas organisasi yang lebih baik.
3. Rendahnya tingkat absensi.
4. Mengurangi tingkat *turnover* karyawan.
5. Pengurangan dalam *work-in-process*, *leaner plant structures* dan keterlibatan substansial dalam produksi *cycle time*.

Yukl (1994: 137) menjelaskan bahwa para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpin karena karyawan akan merasa yakin dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, maka kepentingan-kepentingan para anggota organisasi tersebut akan terpelihara. Lebih lanjut, dengan keterlibatan karyawan akan diperoleh masukan-masukan, kritik-kritik maupun informasi yang bersifat konstruktif dan penting artinya bagi alternatif pengambilan keputusan terbaik terutama mengenai keputusan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan (Scott *et al.*, 2003: 5) antara lain:

1. Dukungan dari kelompok kerja (*Group Support*)
2. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan (*Perticipation In Decision Making*)

3. Ketergantungan tugas *(Task Interdependence)*

2.1.2 Dukungan dari Kelompok Kerja

Menurut Scott *et al.*, (2003: 7) dukungan dari kelompok kerja (*group support*) adalah kepedulian yang diberikan kelompok (rekan) kerja kepada anggota kelompoknya yang membuat suasanan kerja lebih menyenangkan dan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa diterima dan dibantu dalam menyelesaikan tugasnya. Sifat dari kelompok kerja akan menimbulkan dampak terhadap kepuasan kerja. Rekan sekerja yang ramah dan mendukung, dapat menjadi sumber kepuasan karyawan secara individual. Menurut Luthans (1998: 145) kelompok kerja yang mendukung dapat membuat kerja lebih menyenangkan selain itu perilaku pemimpin dapat menjadi faktor penentu kepuasan kerja, oleh karena itu kelompok kerja merupakan sumber dukungan, kesenangan, nasehat dan bantuan bagi pekerja secara individual. Menurut Robbins (1996: 150) kemampuan dari seorang pemimpin dapat menimbulkan perasaan kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan, apabila pemimpin bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi pada karyawan.

Menurut Siagian (1997: 25) bahwa harapan-harapan para karyawan pada suatu organisasi biasanya tercermin antara lain:

1. Kondisi kerja yang baik.

2. Penghargaan yang wajar atas prestasi kerja.
3. Kesetiaan pemimpin terhadap bawahannya.
4. Kesempatan berkembang dalam organisasi.
5. Adanya pengertian pemimpin jika bawahan (karyawan) menghadapi masalah pribadi.
6. Adanya jaminan perlakuan yang adil dan obyektif.
7. Pekerjaan yang menarik.

Keinginan yang berasal dari kebutuhan sosial untuk berteman dan dapat diterima. Sebagai makhluk sosial manusia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial seperti kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain tempat dimana manusia hidup dan bekerja. Gairah kerja seorang karyawan dapat meningkat apabila karyawan merasa diterima sebagai anggota dari kelompoknya dan karyawan dapat bekerja dengan rasa hormat, sehingga karyawan akan berperilaku secara positif. Perilaku positif tersebut biasanya diwujudkan dengan memberikan kontribusi yang semakin berarti bagi organisasi. Seorang karyawan akan merasa puas apabila kelompok kerja yang dimilikinya memberikan dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan kepada karyawan sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat dilakukan dengan perasaan senang. Menurut Scott *et al.*, (2003: 11), dukungan dari kelompok kerja (*group support*) dapat diukur berdasarkan enam indikator yaitu:

1. Pemberian nilai terhadap kontribusi karyawan.
2. Kepuasan karyawan pada saat bekerja.
3. Kondisi karyawan.
4. Tujuan dan nilai karyawan.
5. Pendapat karyawan.
6. Bantuan dalam memecahkan masalah.

Dukungan dari kelompok kerja memberikan nilai terhadap kontribusi karyawan dalam melakukan pekerjaan, kontribusi tersebut didasarkan pada tujuan dan nilai

karyawan untuk mendapatkan perlakuan yang adil di dalam kelompok kerjanya sehingga karyawan akan merasa puas dalam melakukan aktivitas organisasi. Menurut Luthans (1998: 127) terdapat determinan-determinan kelompok kerja yang dapat menyebabkan kepuasan kerja yaitu persahabatan dan rekan kerja yang kooperatif sehingga akan menjadi sumber dari kepuasan kerja individual karyawan. Kelompok kerja menyediakan sumber dukungan, kenyamanan, saran dan bantuan pada tiap-tiap karyawan. Hal yang perlu diperhatikan dalam kelompok kerja adalah kemauan anggota kelompok untuk bekerja sama. Apabila anggota kelompok sulit melakukan kerja sama dengan sesamanya maka akan timbul ketidakpuasan kerja.

2.1.3 Partisipasi Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan

Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan (*participation in decision making)* merupakan hal penting dalam kehidupan organisasi. Menurut Siswanto (1987: 246) proses pengambilan keputusan biasanya dilakukan dengan jalan melibatkan banyak orang, baik sebagai sumber informasi untuk proses penyusunan maupun sebagai anggota tim yang terlibat dalam proses penyusunan suatu keputusan. Partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan akan mempengaruhi visi dan misi serta tujuan organisasi. Keikutsertaan karyawan dalam proses pengambilan keputusan akan menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap keputusan yang ditetapkan bersama, sehingga karyawan akan terikat secara moral dan mendapatkan kepuasan diri karena merasa dihargai.

Werther (1993: 537) menjelaskan bahwa pengambilan keputusan tidak lepas dari kepemimpinan, karena pengambilan keputusan adalah bagian dari kehidupan seorang pemimpin. Adanya keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan akan mempengaruhi hubungan karyawan dengan organisasi karena karyawan akan merasa memiliki dan bertanggungjawab terhadap hal keputusan dimana karyawan akan berpartisipasi atau terlibat di dalamnya.

Menurut Locke dan Scheiger (1979) dalam Scott *et al.* (2003: 5) "*Participation in Decision Making as involvement in the process of reaching decisions.*" Artinya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan merupakan sebuah keterlibatan karyawan dalam suatu proses pencapaian tujuan kelompok. Menurut Scott *et al.*, (2003: 11), partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu:

1. Pengaruh yang dimiliki karyawan.
2. Pengaruh karyawan dalam pembuatan keputusan dimana akan mempengaruhi cara kerja.
3. Waktu yang diperlukan untuk memecahkan masalah
4. Kesediaan pemimpin untuk menerima dan mendengarkan ide serta saran dari karyawan.

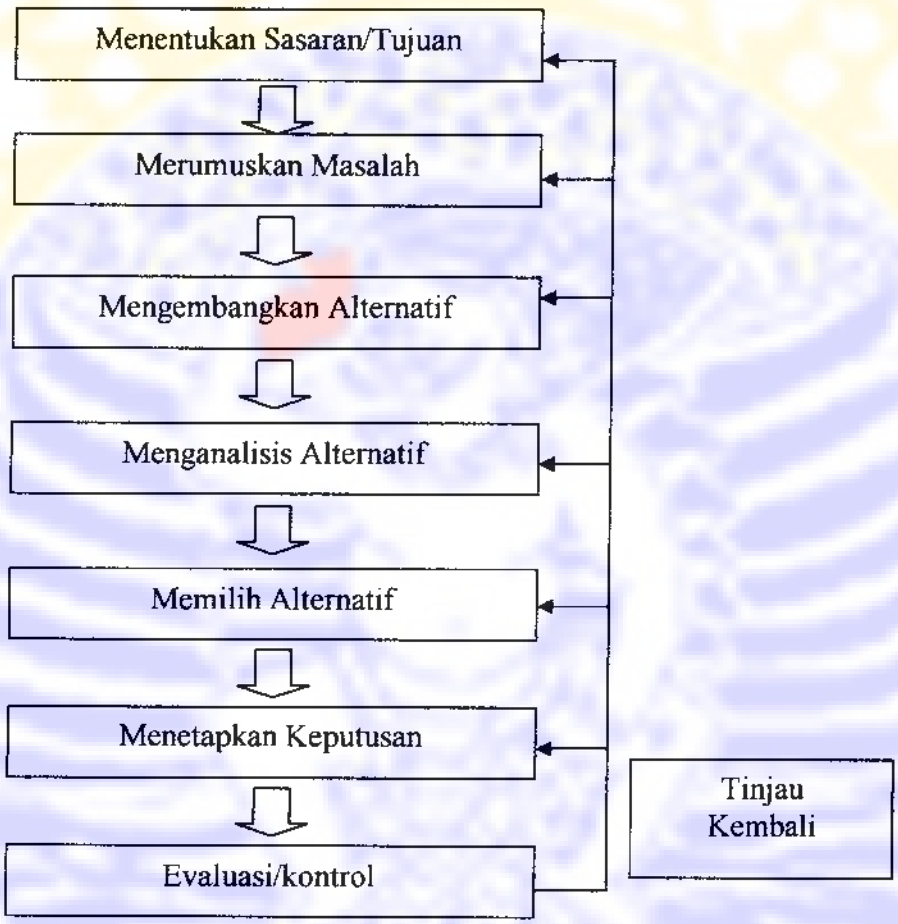
Proses pengambilan keputusan sangat menentukan keberhasilan organisasi, kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan menyangkut masa yang akan datang dalam kondisi ketidakpastian memerlukan suatu perencanaan yang matang. Menurut Plunkett (1987: 149) proses-proses dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Tahapan menentukan sasaran atau tujuan
   Pada tahap ini menentukan sasaran/tujuan secara tepat dapat mempengaruhi langkah-langkah selanjutnya dalam pengambilan keputusan.

2. Tahapan perumusan masalah
   Perumusan masalah merupakan pemikiran yang dapat menjadi beberapa alternatif pemecahan, dimana salah satu batasan umumnya adalah waktu.
3. Tahapan pengembangan alternatif yang potensial
   Pada tahap ini dilakukan pencarian, pengembangan serta pendaftaran sebanyak mungkin alternatif-alternatif yang ada. Alternatif ini dapat diartikan sebagai seperangkat kegiatan yang dapat memperbaiki atau menetralisir masalah.
4. Tahapan menganalisis alternatif
   Tahapan menganalisis alternatif digunakan untuk menentukan penilaian terhadap setiap alternatif keuntungan dan kerugian yang akan diraih serta alternatif yang bertentangan dengan faktor-faktor pembatas yang ada.
5. Tahapan memilih alternatif yang terbaik
   Dalam alternatif-alternatif yang ada terdapat masing-masing keuntungan dan kerugian dan harus diteliti untuk mendapatkan alternatif yang terbaik. Solusi yang optimal terkadang adalah gabungan dari berbagai macam alternatif, dimana solusi yang akan dipilih adalah alternatif yang mempunyai tingkat kerugian yang paling sedikit serta memiliki berbagai macam keuntungan yang lebih dibanding dengan alternatif yang lain.
6. Tahapan pelaksanaan pemecahan masalah
   Pelaksanaan keputusan juga merupakan tahapan yang penting karena suatu keputusan tanpa adanya individu yang melaksanakan keputusan tersebut sama halnya dengan tidak pernah membuat keputusan.
7. Tahapan mengembangkan sistem pengawasan dan evaluasi
   Monitoring harus dilakukan saat kegiatan sedang berlangsung. Sistem ini harus memberikan umpan balik, yaitu seberapa jauh pelaksanaan keputusan telah berjalan dan apakah hasilnya positif atau negatif serta penyesuaian-penyesuaian apa yang diperlukan untuk mendapatkan hasil yang direncanakan ketika memilih alternatif pemecahan.

Proses-proses pengambilan keputusan tersebut nampak pada Gambar 2.1 berikut ini:

GAMBAR 2.1
PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN



Sumber: Gibson *et al*. (1992: 465).

2.1.4 Ketergantungan Tugas

Menurut Pearce dan Gregersen (1991: 838), "*Perceived task interdependence is the degree to which individuals perceive that they interact with and depend upon others to accomplish their work.*" Yang berarti ketergantungan tugas adalah tingkatan yang dipergunakan untuk mengukur bagaimana karyawan merasakan interaksi yang

terjadi dalam organisasi dan rasa ketergantungan pada karyawan lain untuk pemenuhan kebutuhan pekerjaan. Agar ketergantungan tugas menjadi efisien dalam pelaksanaannya, karyawan harus bekerja sama dengan diri karyawan itu sendiri. Ketika seorang karyawan merasa bahwa tugas yang akan dilakukan saling bergantung dengan yang lain maka karyawan hendaknya mempertimbangkan pekerjaannya agar bisa menjadi lebih berarti.

Ketergantungan tugas menggambarkan karakteristik kerja sama antar kelompok. Menurut Scott *et al.*, (2003: 11) ketergantungan tugas (*task interdependence*) dapat diukur berdasarkan tiga indikator yaitu:

1. Kerja sama antar karyawan lain
2. Koordinasi usaha dengan karyawan lain
3. Konsultasi dengan karyawan lain dengan frekuensi yang wajar.

Menurut Robbins (1994: 458) ketergantungan tugas merujuk kepada sejauh mana dua unit atau lebih dalam sebuah organisasi saling tergantung satu sama lain pada bantuan, informasi, kerelaan atau aktivitas koordinasi lain untuk meyelesaikan tugas masing-masing secara efektif.

2.1.5 Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Bluedorn (1982); Crampton dan Wagner (1994); Hulin, Roznoski dan Hachiya (1995) dalam Scott *et al.* (2003: 8), "*... job satisfaction is a central factor in explaining employee turnover.*" Artinya adalah kepuasan kerja merupakan salah satu faktor sentral dalam menjelaskan perputaran karyawan (*employee*

turnover). Menurut Arnold dan Feldman (1988: 86) kepuasan kerja sebagai keseluruhan pengaruh positif (perasaan) yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya, ketika seseorang dikatakan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, hal itu berarti bahwa karyawan tersebut umumnya menyukai dan menilai tinggi serta merasa positif terhadap pekerjaannya. Locke (1980) dalam Luthans (1998: 144) menjelaskan bahwa suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau bersifat positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu kerja atau pengalaman. Tiga dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (1998: 144) antara lain:

1. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional terhadap situasi kerja.
2. Kepuasan kerja seringkali menentukan seberapa besar hasil yang akan dicapai atau yang diharapkan.
3. Kepuasan kerja mencerminkan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri.

Davis dan Newstrom (1994: 105) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang ungkapan rasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan terjadi ketika ada kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dan keinginan karyawan. Kepuasan kerja karyawan mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan tentang pekerjaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaan tersebut.

Menurut Martoyo (1994: 115) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari organisasi atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini baik yang berupa finansial maupun non finansial. Apabila

kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepada karyawan di lingkungan kerjanya. Monitoring yang cermat dan kontinyu dari pemimpin organisasi, terutama bagian personalia sangat penting untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan, sebab salah satu gejala yang bisa merusak kondisi dalam organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Milton (1981: 151), kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan karyawan mengenai pekerjaan dan atasan sebab dengan adanya kepuasan kerja diharapkan para karyawan yang ada dalam organisasi akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tiffin dalam As'ad (1998: 104) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pemimpin dengan sesama karyawan. Menurut Scott *et al.*, (2003: 11) kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat diukur berdasarkan delapan indikator yaitu:

a. Pekerjaan secara umum.
b. Kondisi kerja karyawan.
c. Kesempatan yang dimiliki karyawan untuk mempergunakan keterampilan dan kemampuan.
d. Pentingnya menempatkan pekerjaan yang sesuai bagi karyawan.
e. Adanya pemenuhan yang didapatkan dari tempat kerja.
f. Jumlah variasi pengalaman pada pekerjaan.
g. Jenis pekerjaan.
h. Tantangan yang menarik dalam bekerja

Menurut Hasibuan (2000: 199) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar

pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapatlah disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau menyenangkan yang timbul dari diri seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.1.5.1 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Vroom (1979) dalam Gibson *et al.*, (1996: 345) terdapat empat teori pendekatan tentang kepuasan kerja yaitu:

1. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Fulfillment Theory*)

   Kepuasan kerja akan berbeda-beda secara langsung berkaitan dengan tingkatan kebutuhan individu yang dapat dipuaskan secara aktual, Schaffer (1979) dalam (Gibson *et al.*, 1996: 349). Sedangkan Vroom (1979) dalam Gibson *et al.* (1996: 346) melihat kepuasan kerja dari suatu tingkatan, dimana pekerjaan memberikan seseorang suatu hasil yang bernilai positif. Vroom membuat persamaan kepuasan dengan valensi dan tambahan. "Apabila kita menggambarkan seseorang yang terpuaskan dengan sebuah obyek, kita mengartikan bahwa obyek tersebut mempunyai valensi positif bagi karyawan." Teori pemenuhan kebutuhan telah mempertimbangkan bagaimana segi pengukuran kepuasan dikombinasikan terhadap penentuan seluruh kepuasan.

2. Teori Ketidaksesuaian *(Discrepancy Theory)*

   Teori ketidaksesuaian dipelopori oleh Steer dan Porter (1991: 142), bahwa kepuasan kerja seorang individu diukur dengan menghitung selisih antara apa

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Berdasarkan Locke (1980) dalam Wexley dan Yukl (1992: 125) menjelaskan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih antara apa yang telah dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang diinginkan dan karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah terkecil yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi yang aktual. *Discrepancy* yang positif terjadi apabila yang didapat lebih besar daripada yang diinginkan. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan atau diinginkan maka akan menjadi *Discrepancy* negatif yang mencerminkan ketidakpuasan dalam bekerja.

3. Teori Keadilan *(Equity Theory)*

Berdasarkan Adam (1989) dalam As'ad (2003: 119) "Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasa adanya keadilan (*equty*) atau tidak (*inequity*) atas suatu situasi." Keadilan adalah keadaan yang muncul dalam pikiran seseorang jika karyawan merasa bahwa rasio antara usaha dan imbalan seimbang dengan rasio individu yang dibandingkan. Perasaan *equity or inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain (*comparison persons*) atas "input" yang diberikan dan "ouput" yang diperoleh. "Input" atau masukan adalah sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap dapat mendukung pekerjaannya, seperti: pendidikan, pengalaman,

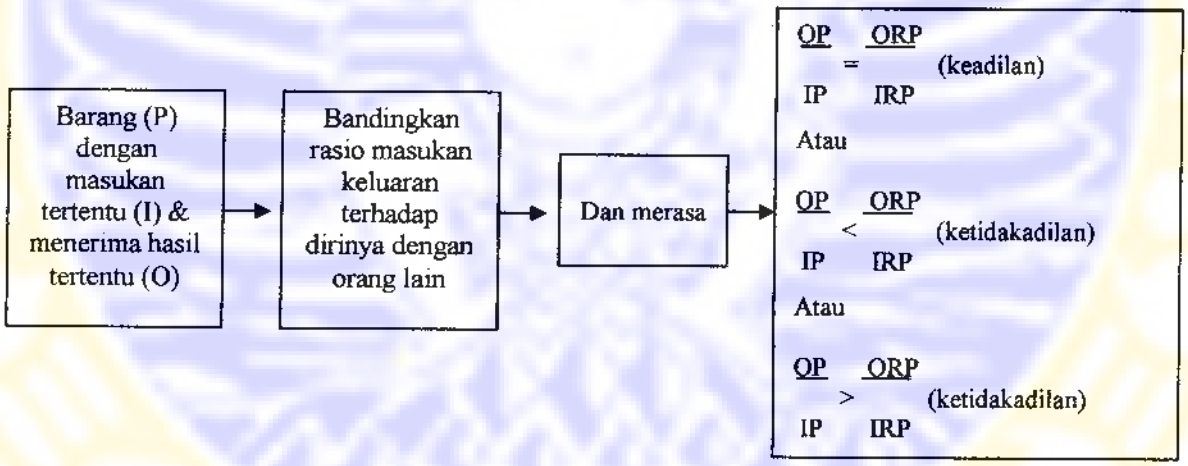
ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

ketrampilan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk mendukung pekerjaannya. Sedangkan "ouput" atau hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari hasil pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, serta kesempatan untuk berkembang (Wexley dan Yukl, 1992: 129).

Gibson *et al.* (1961: 161) mengambarkan sebuah model tentang teori keadilan seperti pada gambar 2.2., berikut ini:

GAMBAR 2.2

MODEL TEORI KEADILAN MOTIVASI



Keterangan:
IP = Masukan dari seseorang
OP = Keluaran dari seseorang
IRP = Masukan dari orang yang menjadi pembanding
ORP = Keluaran dari orang yang menjadi pembanding

Sumber: Gibson *et al.* (1996: 161)

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Gambar 2.2 menjelaskan bahwa ada empat ukuran penting dalam teori keadilan yaitu (1) orang: individu yang merasa diperlakukan adil atau tidak adil; (2) perbandingan dengan orang lain: setiap individu atau kelompok yang digunakan oleh seseorang sebagai suatu pembanding masukan dan hasil; (3) masukan: karakteristik individu yang dibawa seseorang ke dalam pekerjaan, hal ini mungkin diraih seperti ketrampilan, pengalaman, pembelajaran, dan sebagainya atau bawaan seperti umur, jenis kelamin, ras, dan sebagainya; (4) hasil: apa yang diterima seseorang dari pekerjaan seperti pengakuan, tunjangan, gaji, dan sebagainya.

4. Teori Dua Faktor *(Two Factor Theory)*

Herzberg (1988) dalam Gibson *et al.* (1996: 114) mengemukakan teori dua faktor, yaitu (1) faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan (2) faktor yang menyebabkan puas. Berdasarkan teori ini karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua, yang pertama kelompok *"satisfiers"="motivator"–"intrinsic factor"*. Kedua kelompok *"dissatisfiers"="hygiene factor"--"extrinsic factors"*. *Satisfiers* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, penghargaan maupun promosi. Sedangkan *dissatisfiers* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi diantara teman sejawat dengan atasan maupun dengan bawahan, kondisi kerja, dan status.

2.1.5.2 Pentingnya Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti mempunyai manfaat yang cukup besar, baik bagi kepentingan individu maupun masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagian hidup. Bagi organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha meningkatkan produktivitas dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Sedangkan bagi masyarakat, tentunya akan menikmati hasil kapasitas maksimum atas pelayanan dari organisasi serta naiknya nilai manusia dalam konteks pekerjaan, organisasi atau perusahaan.

Seorang pemimpin harus benar-benar memperhatikan tingkat kepuasan kerja yang ada dalam organisasi karena dengan perhatian yang intensif terhadap kepuasan kerja pada organisasi maka diharapkan anggota organisasi akan lebih giat bekerja untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Handoyo (1987: 194) "Departemen personalia harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan dan masalah personalia vital lainnya." Artinya kepuasan kerja merupakan faktor yang penting dalam organisasi karena karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi otomatis akan jarang sekali membolos (absen), selain itu karyawan akan merasa (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah ke tempat lain, dengan kata lain kepuasan kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perputaran tenaga kerja karena karyawan yang terpuaskan akan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

mempunyai kecenderungan untuk bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di dalam organisasi. Dengan terpenuhinya hal-hal tersebut di atas maka operasional organisasi dapat berjalan dengan lancar.

2.1.6 Kesediaan Karyawan Untuk Bekerja Sama

Kesediaan untuk bekerja sama yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kesediaan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja sama setelah merasakan kepuasan dalam bekerja. Menurut Scott *et al.* (2003: 8), seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaan akan cenderung bekerja sama untuk mengembangkan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Karyawan meyakini bahwa dengan adanya hubungan baik antar karyawan maka kerja sama antar karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan akan lebih sempurna dibandingkan melaksanakan pekerjaan secara individu sehingga organisasi tersebut akan tetap eksis dengan adanya kebersamaan dan kerja sama dari seluruh anggota organisasi. Scott *et al.* (2003: 12) menyebutkan bahwa kesediaan untuk bekerja sama dapat diukur dengan empat indikator yaitu:

1. Kesediaan berbagi informasi dengan karyawan lain tentang pekerjaan.
2. Kesediaan meningkatkan komunikasi antar karyawan lain pada pekerjaan yang sama.
3. Kesediaan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Kebersamaan menjadi kunci sukses organisasi.

Menurut Robbin (2003: 157) kepuasan kerja yang tinggi dalam organisasi akan memberikan produktivitas kerja yang lebih baik sehingga karyawan akan berusaha

untuk lebih bekerja sama dengan karyawan lain pada unit-unit lain dalam satu bidang pekerjaan.

2.1.7 Keinginan Karyawan Untuk Keluar Dalam Bekerja

Menurut Steers dan Porter (1991: 216), "*Intention to quit* adalah sebagai tingkatan dasar lanjutan setelah pengalaman ketidakpuasan dalam proses pengunduran diri." Proses keputusan pengunduran diri ditunjukan dengan berpikir untuk keluar dari pekerjaan (*thingking of quiting*) adalah proses berikutnya setelah karyawan merasa ketidakpuasan, sedangkan *intention to quit* adalah tahap seseorang berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik, dan pengunduran diri merupakan langkah akhir.

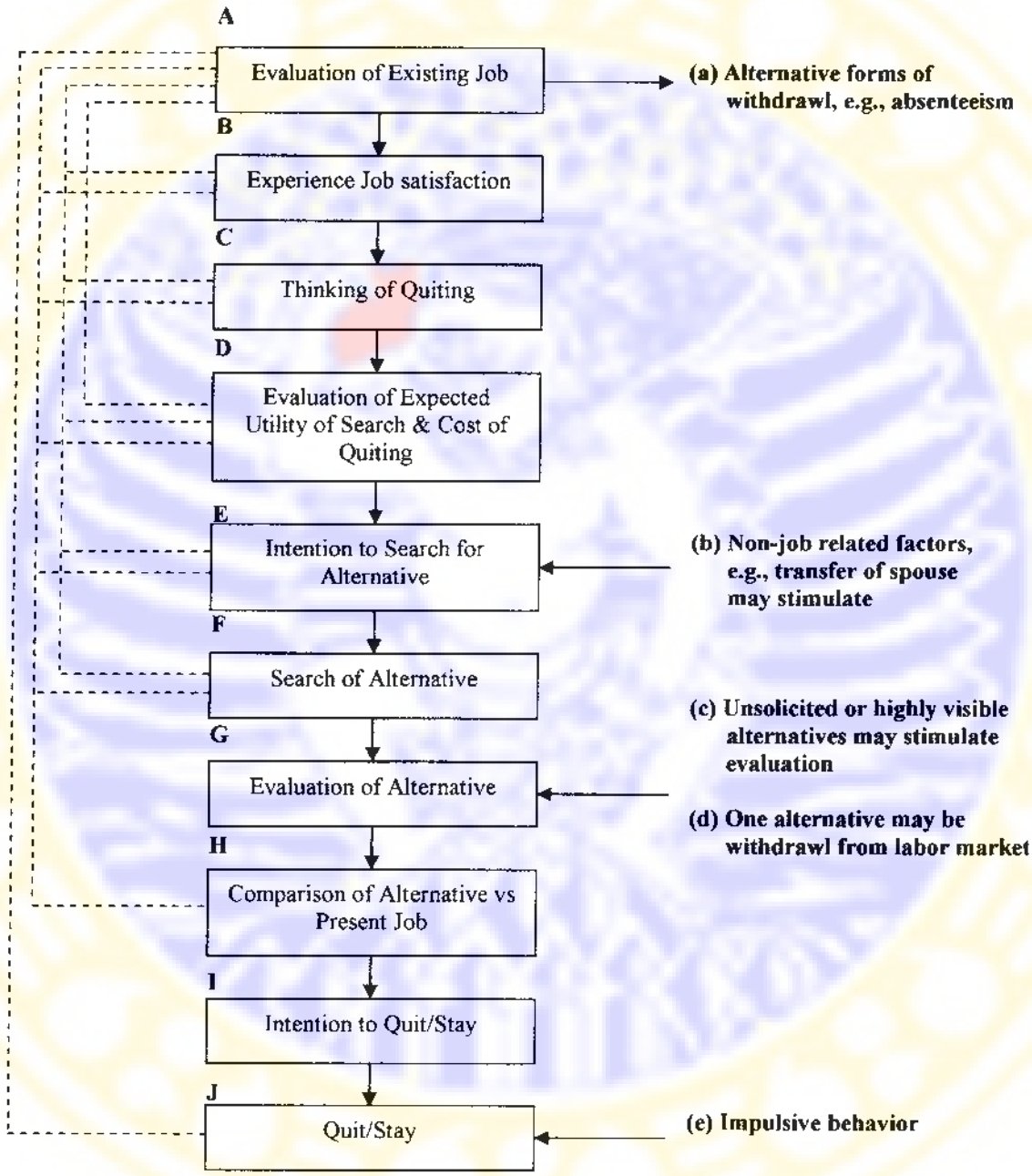
Menurut Scott *et al.* (2003: 12) keinginan untuk keluar dapat diukur dengan tiga indikator yaitu:

1. Keinginan untuk keluar dari tempat bekerja untuk pindah ke tempat kerja lain.
2. Evaluasi terhadap keinganan untuk keluar dari tempat kerja yang sekarang.
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda.

Menurut Mobley (1977: 166) tahapan proses pengunduran diri atau tetap bertahan dalam pekerjaannya ditunjukkan dalam gambar 2.3 berikut:

GAMBAR 2.3

THE EMPLOYEE TURNOVER DECISION PROCESS



Sumber: Mobley, (1977: 166).

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Pada blok A menunjukkan proses evaluasi eksisting pekerjaan, sedangkan blok B menggambarkan kondisi emosional seseorang atas kepuasan atau ketidak puasan yang dirasakan. Blok C menggambarkan salah satu konsekuensi dari ketidakpuasan kerja yang distimuluskan dengan berpikir untuk keluar (*thingking of quiting*). Contoh nyata dari konsekuensi ketidakpuasan adalah absensi dan berperilaku karja pasif. Blok D megindikasikan karyawan mulai berpikir (mempertimbangkan) keuntungan dan kerugian yang harus ditanggung jika benar-benar keluar dari pekerjaannya. Jika dari hasil evaluasi yang dilakukan diperolah bahwa biaya yang harus ditanggung terlalu besar, maka karyawan akan mempertimbangkan kembali pekerjaan saat ini serta menekan keinginannya untuk keluar dari pekerjaan. Sebaliknya jika dari hasil evaluasi yang dilakukan diperolah bahwa biaya yang harus ditanggung rendah, maka memperkuat keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Pada blok E menunjukkan karyawan mulai meningkatkan intensitas pencarian berbagai alternatif yang mungkin. Blok E akan dilanjutkan pada blok F dimana pencarian akan berbagai alternatif secara nyata dilakukan. Langkah selanjutnya pada blok G menunjukkan bahwa karyawan mulai melakukan berbagai evaluasi terhadap alternatif yang diperoleh. Setelah menemukan satu atau beberapa alternatif, maka langkah selanjutnya membandingkan alternatif yang diperoleh dengan pekerjaan saat ini. Apabila dari hasil evaluasi diperoleh bahwa alternatif pekerjaan lebih baik, maka akan menimbulkan *intention to quit*, sedangkan apabila pekerjaan saat ini lebih baik, maka akan menimbulkan *intention to stay*. Sebagai

tahap akhir dari proses pengunduran diri ini adalah karyawan memutuskan untuk tinggal (*actual stay*) atau keluar dari pekerjaannya (*actual quit*).

2.1.8 Hubungan Antara Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja, Kesediaan Karyawan Untuk Bekerja Sama dan Keinginan Karyawan Untuk Keluar Dalam Bekerja

Menurut Robbins (2003: 3), keterlibatan karyawan sebagai salah satu proses partisipasi yang menggunakan kapasitas dari karyawan dan dirancang untuk mendorong ditingkatkannya komitmen organisasi. Menurut Scott *et al.*, (2003: 5) pada program keterlibatan karyawan (*employee involvement*) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain:

1. Dukungan dari kelompok kerja (*Group Support*)
2. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan (*Perticipation In Decision Making*)
3. Ketergantungan tugas (*Task Interdependence*)

Keterlibatan karyawan merupakan hubungan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain (Scott *et al.*, 2003: 7). Handoko (2000: 143) menjelaskan bahwa keterlibatan seorang karyawan dapat bersifat formal seperti penggunaan kelompok dalam pembuatan keputusan dan bersifat informal seperti permintaan akan gagasan. Pada umumnya keterlibatan karyawan diwujudkan dengan membentuk kelompok atau *group* tertentu. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga akan memberikan hasil terbaik untuk pekerjaan dan selanjutnya akan bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

baik. Menurut Herzberg (1988) dalam Gibson *et al.*, (1996: 114) kepuasan kerja karyawan terjadi ketika ada kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dan keinginan karyawan. Kepuasan kerja karyawan mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan tentang pekerjaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaan tersebut. Faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, penghargaan maupun promosi sedangkan faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi diantara teman sejawat dengan atasan maupun dengan bawahan, kondisi kerja, dan status, jika salah satu dari faktor ketidakpuasan muncul pada diri karyawan maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja sehingga karyawan akan berpikir dan mempunyai keinginan untuk keluar dalam bekerja karena ingin mencari kepuasan kerja di tempat kerja yang baru. Menurut Scott *et al.*, (2003: 8) seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaan akan cenderung bekerja sama untuk mengembangkan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja karena karyawan meyakini bahwa dengan adanya hubungan baik antar karyawan maka kerja sama antar karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan akan lebih sempurna dibandingkan melaksanakan pekerjaan secara individu. Menurut Steers dan Porter (1991: 216) *intention to quit* adalah sebagai tingkatan logis lanjutan setelah pengalaman ketidakpuasan dalam proses pengunduran diri. Proses keputusan pengunduran diri ditunjukan dengan berpikir untuk keluar dari pekerjaan (*thingking of quiting*) adalah

proses berikutnya setelah karyawan merasa ketidakpuasan, sedangkan *intention to quit* adalah tahap selanjutnya, dan pengunduran diri merupakan langkah akhir.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah keterlibatan karyawan belum banyak dilakukan, tetapi penelitian tentang keterlibatan karyawan bukanlah sesuatu yang baru. Sebelum penelitian ini, telah ada penelitian yang berkaitan dengan keterlibatan karyawan.

Penelitian sebelumnya memiliki kesamaan konstruk maupun variabel dengan penelitian ini. Penelitian tersebut dilakukan oleh Scott *et al.* (2003), dengan judul penelitian *"An Examination of the Relationship of Employee Involvement with Job Satisfaction, Employee Coorporation and Intention to Quit in U.S Invested Enterprise in China."* Penelitian tersebut dilakukan pada industri manufaktur di China untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan karyawan terhadap keinginan untuk keluar, kesediaan untuk bekerja sama melalui kepuasan kerja karyawan. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan teknik analisis *Structural Equation Model* (SEM), dengan sampel sebesar 277 responden dengan komposisi lebih banyak responden pria dari pada responden wanita, yaitu 72,9% responden pria (202 responden pria) dan 27,1% responden wanita (75 responden wanita). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung kepada keterlibatan karyawan terhadap keinginan untuk keluar, kesediaan untuk bekerja sama melalui kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Scott *et al.*, (2003) yang berjudul *"An Examination of The Relationship of Employee Involvement With Job Satisfaction, Employee Coorporation and Intention to Quit in U.S Invested Enterprise in China."* Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah kedua-duanya melakukan analisis pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kesediaan untuk bekerja sama dan keinginan untuk keluar melalui kepuasan kerja karyawan dan pengumpulan data yang berdasarkan pada kuesioner. Perbedaan dari penelitian tersebut terletak pada:

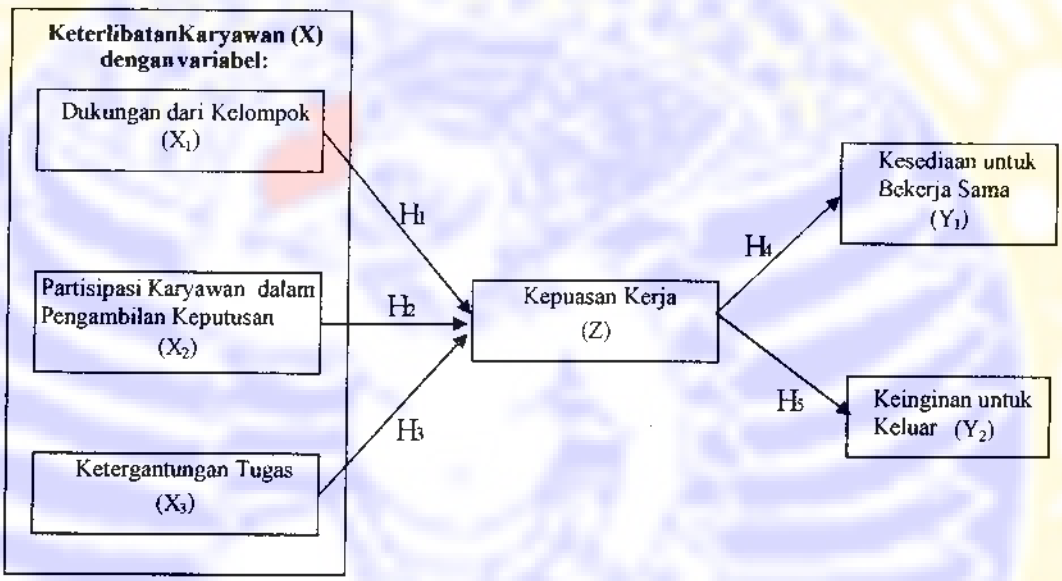
1. Teknik analisis. Pada penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis *Structural Equation Model* (SEM) untuk mengukur hubungan antara masing-masing, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).
2. Obyek penelitian. Pada penelitian sebelumnya mengambil obyek penelitian pada organisasi besar manufaktur yang berada di China, sedangkan obyek penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah pada instansi pemerintahan di Indonesia yaitu pada Dinas Pasar di Kabupaten Jombang, Jawa Timur.

2.3 Model Analisis dan Hipotesis

2.3.1 Model Analisis

Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka model analisis dapat digambarkan seperti yang nampak pada Gambar 2.3 berikut ini:

GAMBAR 2.3
MODEL ANALISIS



BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang berfungsi untuk menguji hipotesis, pengukuran data dan membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasi. Menurut Williams (199: 5) bahwa metode kuantitatif secara tepat dapat digunakan pada kondisi (1) ketika pengukuran dapat memberikan suatu gambaran yang berguna terhadap objek apapun yang diteliti, (2) ketika pengukuran diharapkan dapat membuat suatu generalisasi yang deskriptif dan (3) ketika dapat digunakannya kemungkinan penggunaan sampel yang dapat mewakili 'suara' dari seluruh populasi. Pendekatan kuantitatif digunakan karena melalui pendekatan ini proses penelitian dapat dilakukan secara terstruktur dan menggunakan sampel dalam jumlah yang besar sehingga dapat dianggap mewakili populasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat *cross-section*, yang dikumpulkan melalui penelitian lapangan (*survey*).

3.2 Identifikasi Variabel

Variabel oleh Solimun (2002: 2) didefinisikan sebagai karakteristik atau sifat dari objek kajian yang relevan dengan permasalahan penelitian, dimana data diamati atau diukur atau dicacah. Menurut Damin (1997: 72) sebuah variabel perlu diidentifikasikan dengan alasan, pertama agar tidak menimbulkan kekaburan pada

fokus penelitian dan menghilangkan kemungkinan salah penafsiran terhadap obyek penelitian yang menjadi fokus, alasan yang kedua adalah memudahkan pembuatan instrument penelitian.

Penelitian ini melibatkan tiga jenis variabel yaitu:

1. Variabel bebas (*Independent Variables*) adalah Keterlibatan Karyawan (X), antara lain:
   a. Dukungan dari kelompok kerja (X_1).
   b. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan (X_2).
   c. Ketergantungan tugas (X_3).
2. Variabel Antara (*Intervene Variables*) adalah Kepuasan kerja karyawan (Z).
3. Variabel Terikat (*Dependent Variables*), antara lain:
   a. Kesediaan karyawan untuk bekerja sama (Y_1).
   b. Keinginan karyawan untuk keluar dalam bekerja (Y_2).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan dalam memahami dan menganalisis permasalahan yang ada serta agar tidak terjadi salah intepretasi atau perbedaan pandangan dalam mendefinisikan variabel penelitian, maka pada bagian ini akan dirumuskan definisi operasional veriabel penelitian. Damin (1997: 101) menjelaskan bahwa variabel akan tampak bernilai apabila didefinisikan secara operasional. Definisi operasional merupakan penentuan dari abstraksi fenomena-fenomena kehidupan nyata yang digali

dan diamati sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Indriantoro dan Supomo, 1999: 85).

Variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. **Variabel bebas** (*Independent Variables*), merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel anatara dan variabel tergantung. Variabel bebas merupakan variabel yang faktornya diukur atas dasar jawaban karyawan. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah keterlibatan karyawan (X). Robbins (2003: 3) mendefinisikan keterlibatan karyawan adalah pernyataan responden tentang proses partisipasi yang menggunakan kapasitas dari karyawan dan dirancang untuk mendorong ditingkatkannya komitmen organisasi. Variabel-variabel bebas yang dipergunakan antara lain:

   1. Dukungan dari kelompok kerja (*Group Support*). Dukungan dari kelompok kerja di dalam penelitian ini adalah pernyataan responden tentang kepedulian yang diberikan kelompok kerja kepada anggota kelompoknya yang membuat suasanan kerja lebih menyenangkan. Dukungan dari kelompok kerja dapat diukur berdasarkan enam indikator yaitu:

      a. Pemberian nilai terhadap kontribusi karyawan.
      b. Kepuasan karyawan pada saat bekerja.
      c. Kondisi karyawan.
      d. Tujuan dan nilai karyawan.
      e. Pendapat karyawan.
      f. Bantuan dalam memecahkan masalah.

      Variabel tersebut diukur dengan menggunakan skala likert.

2. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan (*Participiption in Decision Making*) atau X_2 adalah pernyataan responden tentang nilai keterlibatan yang dirasakan karyawan karena adanya proses interaksi antara karyawan dengan pimpinan selama mengikuti proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya dalam organisasi. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan (*participation decision making*) dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu:

   a. Pengaruh yang dimiliki karyawan.
   b. Pengaruh karyawan dalam pembuatan keputusan dimana akan mempengaruhi cara kerja.
   c. Waktu yang diperlukan untuk memecahkan masalah
   d. Kesediaan pemimpin untuk menerima dan mendengarkan ide serta saran dari karyawan.

   Variabel tersebut diukur dengan menggunakan skala likert.

3. Ketergantungan tugas (*Task Interdependence*) atau X_3. Ketergantungan tugas dalam penelitian ini adalah pernyataan responden tentang tingkatan yang dipergunakan untuk mengukur bagaimana karyawan merasakan interaksi yang terjadi dalam organisasi dan rasa ketergantungan pada karyawan lain untuk pemenuhan kebutuhan pekerjaan. Ketergantungan tugas (*task interdependence*) dapat diukur berdasarkan tiga indikator yaitu:

   a. Kerja sama antar karyawan lain.
   b. Koordinasi usaha dengan karyawan lain.
   c. Konsultasi dengan karyawan lain dengan frekuensi yang wajar.

   Variabel tersebut diukur dengan menggunakan skala likert.

2. **Variabel antara** (*Intervene Variables*) adalah variabel suatu variabel yang menjadi perantara (sarana) dari hubungan variabel bebas ke variabel tergantung. Variabel antara dapat bersifat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Variabel intervening merupakan variabel yang faktornya diukur atas dasar jawaban karyawan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mengubah hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Z). Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pernyataan responden tentang keadaan emosi yang menyenangkan atau bersifat positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu kerja atau pengalaman. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) diukur dengan delapan indikator yaitu:

   a. Pekerjaan secara umum.
   b. Kondisi kerja karyawan.
   c. Kesempatan yang dimiliki karyawan untuk mempergunakan keterampilan dan kemampuan.
   d. Pentingnya menempatkan pekerjaan yang sesuai bagi karyawan.
   e. Adanya pemenuhan yang didapatkan dari tempat kerja.
   f. Jumlah variasi pengalaman pada pekerjaan.
   g. Jenis pekerjaan.
   h. Tantangan yang menarik dalam bekerja.

   Variabel tersebut diukur dengan menggunakan skala likert.

3. **Variabel Terikat** (*dependent variables*) adalah variabel yang variabilitas atau keragamaannya ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel bebas dan variabel tergantuing. Variabel terikat faktornya diamati dan diukur guna menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas dan antara. Variabel tergantung dalam penelitian ini antara lain:

1. Kesediaan karyawan untuk bekerja sama (*willingness to cooperate*) atau Y_1. Kesediaan karyawan untuk bekerja sama yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pernyataan responden tentang kesediaan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja sama setelah merasakan kepuasan dalam bekerja. Kesediaan untuk bekerja sama (*willingness to coorporate*) dalam penelitian ini diukur dengan empat indikator yaitu:

   a. Kesediaan berbagi informasi dengan karyawan lain tentang pekerjaan.
   b. Kesediaan meningkatkan komunikasi antar karyawan lain pada pekerjaan yang sama.
   c. Kesediaan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan.
   d. Kebersamaan menjadi kunci sukses organisasi.

   Variabel tersebut diukur dengan menggunakan skala likert.

2. Keinginan karyawan untuk keluar dalam bekerja (*intention to quit*) atau Y_2. Keinginan karyawan untuk keluar yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pernyataan responden tentang tingkatan logis lanjutan setelah pengalaman ketidakpuasan dalam proses pengunduran diri. Keinginan karyawan untuk keluar (*intention to quit*) dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator yaitu:

   a. Keinginan untuk keluar dari tempat bekerja untuk pindah ke tempat kerja lain.
   b. Evaluasi terhadap keinganan untuk keluar dari tempat kerja yang sekarang.
   c. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda.

   Variabel tersebut diukur dengan menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2003: 86) bobot skor yang diberikan untuk setiap pertanyaan menggunakan Skala Likert dengan rentang skala 1 – 5. Angka 1 = sangat tidak setuju (STS), 2 = tidak setuju (TS), 3 = ragu-ragu (RR), 4 = setuju (S), 5 = sangat setuju (SS). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan *skala likert 5* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Menurut Indriantoro dan Supomo (1999: 145) data dapat dibagi menjadi dua, yaitu: data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diambil dari sumber pertama di lapangan. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua yaitu internal data dan eksternal data.

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan atau dari sumber intern dengan cara mengadakan pertemuan dengan obyek penelitian atau pihak-pihak yang berkompeten di lapangan, mengadakan wawancara, observasi dan pengisian kuesioner atau angket oleh responden yang dipergunakan untuk mengukur variabel yang terdapat dalam penelitian. Sumber data primer ini adalah karyawan Dinas Pasar Kabupaten Jombang selaku responden.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan menggunakan *library research* (riset perpustakaan), yaitu dari buku-buku literatur, jurnal-jurnal manajemen sumber daya manusia, *internet searching and browsing* dan dokumentasi tentang kepegawaian Dinas Pasar Kabupaten Jombang. Riset kepustakaan yang dimaksud adalah membaca, mencatat dan mempelajari hal-hal yang berkaitan serta mendukung penelitian ini. Riset kepustakaan ini dipakai untuk landasan teori yang kemudian digunakan untuk menganalisis, menilai dan menyimpulkan masalah yang dibahas serta pengambilan keputusan yang benar agar dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

3.5 Prosedur Penentuan Sampel

3.5.1 Populasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan yaitu mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian untuk dipilih sebagai sampel dari suatu populasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan Dinas Pasar di Kabupaten Jombang.

3.5.2 Sampel Penelitian

Penentuan sampel dalam penelitian menggunakan analisis multivariat. Sampel penelitian ini adalah karyawan bidang kebersihan, ketertiban dan keamanan Dinas Pasar di Kabupaten Jombang karena sampel ini dianggap homogen dengan pertimbangan bahwa mereka menghadapi lingkungan kerja yang relatif serupa.

Menurut Hair *et al.* dalam Ferdinand (2002: 47-48) ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100-200, bila ukuran sampel menjadi terlalu besar misalnya lebih dari 400 maka metode menjadi "sangat sensitif" sehingga sulit untuk mendapatkan ukuran-ukuran *goodness-of-fit* yang baik. Ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 observasi untuk setiap *estimated parameter*. Dengan demikian bila estimated parameternya berjumlah 28, maka jumlah sampel minimum adalah 140. Besarnya ukuran sampel dalam penelitian ini sebesar 188 orang (telah memenuhi syarat sampel minimum 140), dan dengan demikian telah memenuhi persyaratan analisis jalur (*path analysis).*

3.6 Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan pendekatan *cross-sectional* atau *one-shoot*, yaitu data yang dikumpulkan hanya satu kali. Secara lebih spesifik unit analisis dari penelitian ini adalah karyawan bidang kebersihan, ketertiban, dan keamanan Dinas Pasar di Kabupaten Jombang. Data dikumpulkan dengan cara *survey* yang dilakukan secara personal dengan menyebarkan kuisoner kepada sejumlah responden di kantor Dinas Pasar Kabupaten Jombang, adapun prosedur pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Pendahuluan

   Melakukan peninjauan dan penelitian secara umum guna mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian.

2. Studi Kepustakaan

Mempelajari beberapa literatur, jurnal dan sumber-sumber pustaka lainnya yang terkait erat dengan permasalahan serta tujuan penelitian.

3. Penelitian Lapangan

Wawancara dengan pihak karyawan Dinas Pasar serta melakukan penyebaran kusioner kepada responden yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.7 Teknik Analisis

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1.1 Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid (sahih) jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dan reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah kuesioner, apakah isi dari butir pertanyaan tersebut sudah valid dan reliabel. Jika butir-butir pertanyaan tersebut sudah valid dan reliabel, berarti butir-butir tersebut sudah bisa mengukur faktornya.

Menurut Sumarsono (2002: 31) uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner mampu mengukur variabel yang diinginkan peneliti, karena variabel ilmu sosial bersifat abstrak. Valid atau tidak valid alat ukur tersebut dapat diuji dengan mengkorelasikan antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total dari penjumlahan seluruh skor pertanyaan. Semakin tinggi suatu validitas variabel maka tes tersebut akan semakin valid. Menurut Solimun (2005) uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan

skor total menggunakan korelasi *product moment* (metode interkorelasi). Masrun (1979) dalam Solimun (2005) menjelaskan bahwa "bilamana koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,3 maka indikator bersangkutan dianggap valid".

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuisioner dikatakan reliabel (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. "Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran apabila dilakukan lebih dari dua kali pengukuran terhadap objek dan alat ukur yang sama" (Nasir, 1996: 162). Uji reliabilitas yang dilakukan adalah dengan menggunakan Reliability Analysis dengan parameter yang digunakan adalah dengan *cronbach alpha*. "Kuisioner yang reliabel adalah kuisioner yang mempunyai nilai *cronbach alpha* diatas 0.7" (Ferdinand, 2002). "Batasan nilai reliabilitas dengan *cronbach alpha* ini sebenarnya tidak mutlak karena ada pendapat lain yang mengemukakan bahwa batasan nilai reliabilitas adalah 0.6" (Maholtra, 1996). Penelitian ini menggunakan batasan nilai *cronbach alpha* 0.6.

3.7.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

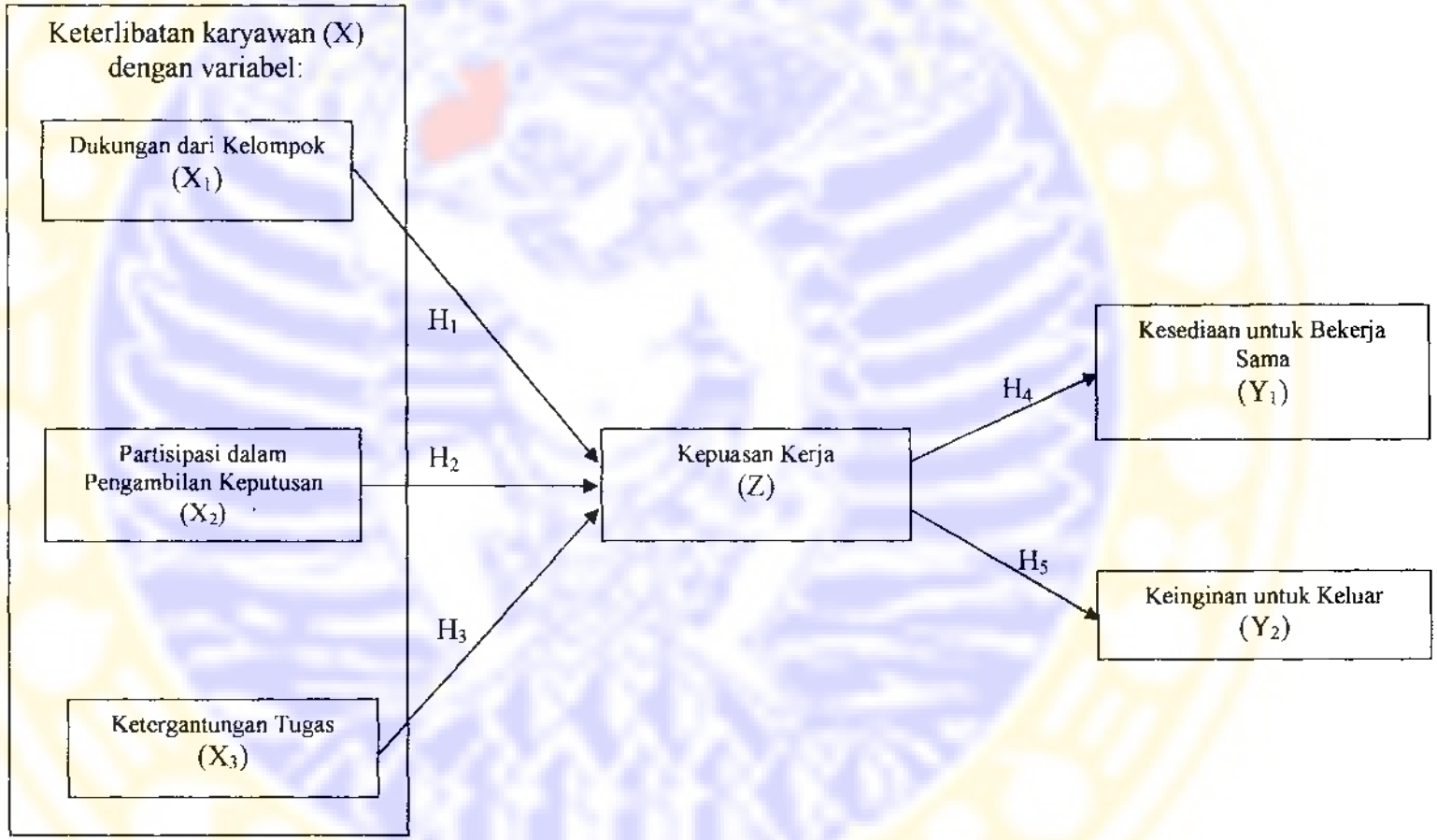
Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk menjelaskan hubungan kausalitas antara satu atau lebih variabel. "Dengan analisis jalur diketahui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total antar variabel" (Ferdinand, 2002 :136). Interpretasi penelitian dapat dilihat dari pengaruh-pengaruhnya, yaitu:

1. Pengaruh langsung (*Direct affect*) terjadi pada variabel yang mempunyai arah panah langsung dari variebel bebas ke variabel interverning dan ke variabel tergantung.
2. Pengaruh tidak langsung (*Indirect affect*) terjadi antara variabel bebas yang melalui variabel interverning sebelum ke variabvel tergantung.
3. Pengaruh total (*Total affect*) adalah pengaruh yang terjadi dari penjumlahan antara pengaruh langsung dan tidak langsung.

Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dapat diestimasi dengan menggunakan *software* AMOS 4.01. Analisis jalur ditunjukkan pada Gambar 3.1 berikut ini:

Gambar 3.1

Diagram Path



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya Dinas Pasar Kabupaten Jombang

Otonomi daerah dan desentralisasi memberikan implikasi bagi setiap daerah untuk meningkatkan kemandirian dan membangun daerah dengan tetap berpijak pada prinsip demokrasi, partisipasi, pemerataan dan keadilan. Pemanfaatan sumber daya lokal secara optimal dalam rangka meningkatkan kemajuan perekononian daerah untuk mencapai pertumbuhan tingkat kesejahteraan yang tinggi dan berkelanjutan merupakan salah satu penentu keberhasilan pembangunan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jombang No. 27 tahun 2004 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pasar Kabupaten Jombang, maka Dinas Pasar Kabupaten Jombang mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah dibidang pengelolaan dan pengembangan potensi pendapatan pasar daerah dalam memantapkan proporsi Pendapatan Asli Daerah. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas Dinas Pasar mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan dan perumusan program dan kegiatan dalam rangka pengembangan pendapatan pasar daerah serta peningkatan fungsi pelayanan dalam pengembangan struktur perekonomian masyarakat.Perumusan kebijakan penerimaan pendapatan pasar, pemantauan dan pengendalian

terhadap penagihan, pencatatan dan penyetorannya pada Pemegang Kas Daerah.

2. Penyusunan program dan kegiatan pemeliharaan pasar, pengembangan dan usulan pembangunan pasar.
3. Pelaksana kegiatan pasar, ketertiban dan keamanan pasar dan lingkungannya.
4. Pelaksanaan tugas-tugas koordinasi dengan instansi terkait dibidang Pendapatan Pasar Daerah.
5. Pengelolaan tugas ketatausahaan.
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati melalui Sekretaris Daerah.

4.1.2 Tujuan Didirikannya Organisasi

Tujuan dari didirikannya Dinas Pasar Kabupaten Jombang adalah sebagai berikut:

1. Agar tersedianya sarana dan prasarana pasar dan kantor dinas pasar yang layak dan memadai.
2. Dapat tercapainya lingkungan pasar yang bersih, indah dan nyaman yang sesuai dengan moto Kabupaten Jombang.
3. Dapat tercapainya penerimaan pendapatan pasar secara optimal.
4. Dapat meningkatkan kualitas pelayanan pasar yang baik pada masyarakat.
5. Agar terwujudnya kerapian dan ketertiban penataan pedagang pasar daerah.
6. Tercapainya ketertiban dan keamanan pasar, baik untuk para pedagang maupun masyarakat.

4.1.3 Sasaran Organisasi

Sasaran utama Dinas Pasar Kabupaten Jombang adalah meningkatkan kualitas pelayanan pasar yang baik kepada masyarakat secara umum dan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki secara optimal agar bisa menjadi kekuatan pembangunan bagi Kabupaten Jombang. Gambaran sasaran Dinas Pasar Kabupaten Jombang secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Terpeliharanya fasilitas umum sarana dan prasarana pasar, dengan rincian:
   a. Tersedianya sarana dan prasarana pasar dan Dinas Pasar yang memadai.
   b. Tersedianya tenaga kerja yang memadai dan potensial.
   c. Tersedianya perangkat hukum.
2. Terpeliharanya lingkungan pasar yang bersih, indah dan nyaman, dengan rincian:
   a. Tenaga kebersihan yang cukup dan tersedianya Tempat Pembuangan Sampah (TPS) yang memadai, dalam hal ini Dinas Pasar bekerja sama dengan Dinas Kebersihan.
   b. Mengelompokkan para pedagang pasar per komoditi untuk memudahkan pemantauan.
   c. Meningkatkan kesadaran masyarakat pasar untuk ikut serta memelihara kebersihan, keindahan dan kenyamanan pasar.
3. Terpenuhinya penerimaan pendapatan pasar yang optimal. Dilakukan dengan cara:

a. Memberikan pengarahan dan menyadarkan para pedagang agar mau membayar kewajibannya kepada Dinas Pasar secara tepat waktu.
b. Dinas Pasar menerapkan Peraturan Daerah (Perda) yang berhubungan dengan penerimaan pendapatan pasar.
c. Meningkatkan kedisiplinan petugas retribusi agar menjalankan tugas yang diberikan dengan baik.
d. Menyediakan data potensi pasar yang *up to date* dan akurat.

4. Dapat dibangunnya pasar baru dan pasar induk supaya:
   a. Terdapat potensi pedagang dan dapat tertampung.
   b. Hasil komoditi tersentralisir.
   c. Dana pembangunan pasar tersedia.
   d. Lokasi tersedia secara strategis agar mudah dijangkau oleh seluruh masyarakat.
5. Tercapainya tingkat disiplin para aparat Dinas Pasar supaya:
   a. Masyarakat dan para pedagang puas.
   b. Turunnya tingkat pelanggaran yang terjadi di dalam pasar.
   c. Para aparat Dinas Pasar memiliki kemauan dan kemampuan kerja yang tinggi.
6. Terpeliharanya penataan pasar yang sesuai dengan lokasi pasar agar:
   a. Mudah terpantaunya para pedagang yang ada di dalam pasar.
   b. Dapat teridentifikasinya jumlah pedagang yang ada di dalam pasar.
   c. Terwujudnya kesadaran para pedagang pasar.

d. Terwujudnya penempatan pedagang sesuai dengan lokasi berdagang.

7. Terpeliharanya kondisi ketertiban dan keamanan pasar. Hal ini dilakukan Dinas Pasar bekerja sama dengan Dinas Ketertiban Daerah Kabupaten Jombang dengan cara:

   a. Menyediakan perangkat hukum yang cukup.

   b. Menyediakan fasilitas keamanan.

4.1.4 Strategi Organisasi

Strategi yang dilakukan Dinas Pasar Kabupaten Jombang untuk melaksanakan tujuan organisasi adalah:

1. Mengelola pengembangan dan penataan serta pembinaan pasar.
2. Mengoptimalkan pendapatan pasar, dilakukan dengan cara:
   a. Intensifikasi pendapatan pasar.
   b. Ekstendifikasi pendapatan pasar.
3. Penyelenggarakan pendidikan dan latihan bagi para aparat Dinas Pasar untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).
4. Memantau dan melakukan pendataan para pedagang pasar dengan cara meningkatkan pengembangan dan penataan pasar.
5. Penataan pedagang sesuai tata ruang.
6. Mengadakan pembangunan dan pengembangan pasar.
7. Menegakkan hukum dalam upaya melaksanakan Perda dan meningkatkan ketertiban serta keamanan di lingkungan pasar.

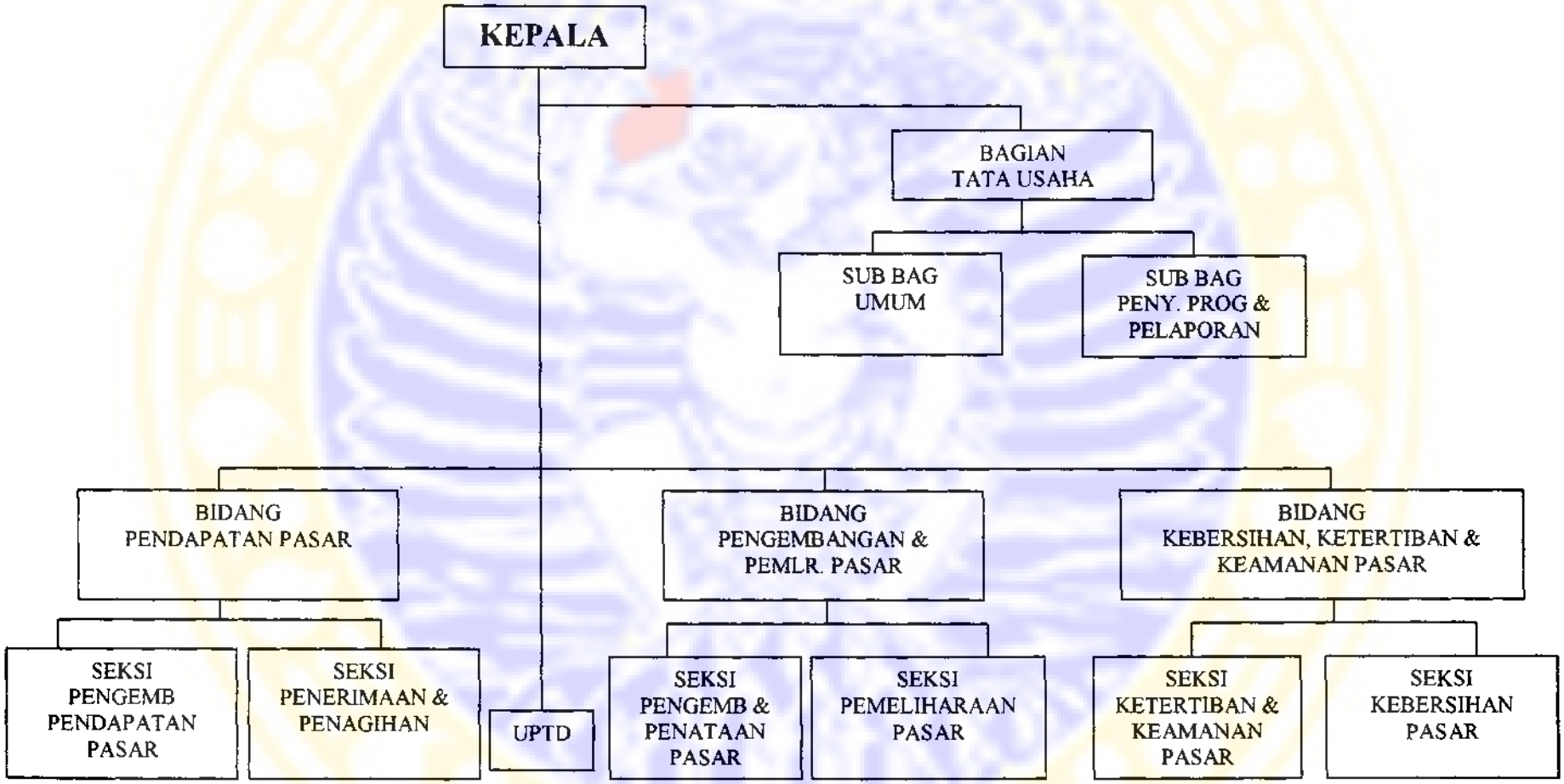
4.1.5 Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah No. 27 tahun 2004 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pasar Kabupaten Jombang, susunan organisasi Dinas Pasar Kabupaten Jombang terdiri dari:

1. Kepala Dinas Pasar.
2. Kepala Bagian Tata Usaha.
3. Kepala Bidang.
4. Kasubag/Kasi.
5. Seksi Penyuluhan dan Data.
6. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

Gambar 4.1

Susunan Organisasi Dinas Pasar Kabupaten Jombang



Sumber: Dinas Pasar Kabupaten Jombang

4.1.6 Visi dan Misi Organisasi

Dinas Pasar Kabupaten Jombang mempunyai visi dan misi untuk menjadi yang terdepan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat karena Dinas Pasar Kabupaten Jombang adalah institusi pemerintahan yang berkaitan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat (*market forces*) oleh karena itu institusi ini dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik dan dapat mewujudkan *good government*. Dinas Pasar Kabupaten Jombang menetapkan visi yaitu: "Terwujudnya Pengelolaan dan Pengambangan Pasar yang Berdaya saing tahun 2008". Rumusan Visi dari Dinas Pasar Kabupaten Jombang sebagai berikut:

1. Mewujudkan pasar yang Bersih, Indah dan Nyaman (Beriman)
2. Kinerja Dinas Pasar diharapkan semakin meningkat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pasar.
3. Meningkatkan penerimaan dan pendapatan pasar setiap tahun.

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka setiap instansi harus mempunyai misi yang jelas dan sekaligus menjadi persyaratan penetapan tujuan dan sasaran yang akan diwujudkan. Misi Dinas Pasar Kabupaten Jombang dalam kurun waktu 3 tahun ke depan sebagai berikut:

1. Mewujudkan pemeliharaan dan pembangunan pasar yang berwawasan lingkungan.
2. Mewujudkan perencanaan pengembangan pendapatan pasar.
3. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) aparat pasar.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden menunjukkan karakteristik pribadi atau profil responden dalam penelitian. Karakteristik tersebut meliputi: usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 188 responden.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Setelah pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan, maka akan didapat informasi tentang karakteristik responden berdasarkan umur sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<26 tahun	9	4,8
2	26-35 tahun	42	22,3
3	36-45tahun	86	45,7
4	>46 tahun	51	27,1
	Total	188	100

Sumber: Data diolah (Lampiran 3)

Karakteristik responden berdasarkan usia seperti nampak pada Tabel 4.1, menunjukkan bahwa berdasarkan usia didapat responden yang berusia antara 36-45 tahun yang berjumlah 86 responden atan 45,7% dan merupakan distribusi responden terbesar. Distribusi responden kedua adalah responden dengan usia >46 tahun yang berjumlah 51 responden atau 27,1%. Distribusi ketiga adalah responden dengan usia antara 26-35 tahun yang berjumlah 42 responden atau 22,3%. Distribusi responden

terkecil adalah responden yang berusia <26 tahun yang hanya berjumlah 9 responden atau 4,8%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Setelah pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan, maka akan didapat informasi tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pria	165	87,8
2	Perempuan	23	12,2
	Total	188	100

Sumber: Data diolah (Lampiran 3)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin seperti nampak pada Tabel 4.2, menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin didapat kelompok responden pria berjumlah 165 responden atau 87,8% dan merupakan distribusi responden terbesar. Distribusi responden terkecil adalah responden wanita yang hanya berjumlah 23 responden atau 12,2%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Setelah pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan, maka akan didapat informasi tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP/Sederajat	36	19,1
2	SMA/Sederajat	78	41,5
3	Diploma	36	19,1
4	Sarjana	38	20,2
	Total	**188**	**100**

Sumber: Data diolah (Lampiran 3)

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir seperti nampak pada Tabel 4.3, menunjukkan bahwa berdasarkan pendidikan terakhir didapat kelompok responden dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat yang berjumlah 78 responden atau 41,5% merupakan distribusi responden terbesar. Distribusi responden yang kedua adalah dengan pendidikan terakhir sarjana adalah berjumlah 38 responden atau 20,2%. Distribusi responden terkecil adalah responden yang mempunyai pendidikan terakhir diploma atau sederajat dan pendidikan terakhir SMP/Sederajat yang mempunyai jumlah responden yang sama, yaitu berjumlah 36 responden atau 19,1%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Setelah pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan, maka akan didapat informasi tentang karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<2 tahun	9	4,8
2	2-6 tahun	6	3,2
3	6-10 tahun	68	36,2
4	>10 tahun	105	55,9
	Total	**188**	**100**

Sumber: Data diolah (Lampiran 3)

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja seperti nampak pada Tabel 4.4, menunjukkan bahwa berdasarkan lama bekerja karyawan didapat responden dengan lama bekerja >10 tahun yang berjumlah 105 responden atan 55,9% merupakan distribusi responden terbesar. Distribusi responden kedua adalah responden dengan lama bekerja 6-10 tahun yang berjumlah 68 responden atau 36,2%. Distribusi ketiga adalah responden dengan lama bekerja antara <2 tahun yang berjumlah 9 responden atau 4,8%. Distribusi responden terkecil adalah responden dengan lama bekerja 2-6 tahun yang hanya berjumlah 6 responden atau 3,2%.

4.2.6 Identifikasi Variabel

Setelah dilakukan pengumpulan data melalui kuesioner, maka nilai dari masing-masing kategori variabel independen (X), yakni dukungan dari kelompok (X_1), partisipasi dalam pengambilan keputusan (X_2), ketergantungan tugas (X_3); variabel dependen (Y), yaitu kesediaan karyawan untuk bekerja sama (Y_1), dan keinginan untuk keluar (Y_2); dan variabel interverning (Z) yakni kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan dengan menjumlahkan nilai jawaban, kemudian dibagi

dengan jumlah item pertanyaan pada masing-masing variabel. Setelah diperoleh rata-rata (*mean*), nilai tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas dengan menggunakan rumus penentuan interval sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{(\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah})}{\text{Jumlah kelas}}$$

Keterangan:

Nilai tertinggi adalah 5 yang berasal dari nilai tertinggi dalam skala penelitian.

Nilai terendah adalah 1 yang berasal dari nilai terendah dalam skala penelitian.

Jumlah kelas adalah 5.

Berdasarkan pada rumus di atas diperoleh nilai interval kelas sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas} = (5-1) / 5 = 0{,}8$$

Setelah mengetahui nilai interval kelas, akan diperoleh nilai batasan untuk masing-masing kelas yang kemudian nilai rata-rata masing-masing variabel dinilai berdasarkan kategori penilaian sesuai dengan kategori kelas tersebut, seperti yang tampak pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5

Interval Kelas Variabel

Interval	Kategori	Keterangan
$4{,}20 < a \leq 5{,}00$	5	Sangat baik, sangat tinggi
$3{,}40 < a \leq 4{,}20$	4	Baik, tinggi
$2{,}60 < a \leq 3{,}40$	3	Cukup, sedang
$1{,}80 < a \leq 2{,}60$	2	Buruk, rendah
$1{,}00 < a \leq 1{,}80$	1	Sangat buruk, sangat rendah

Sumber : Data diolah (Lampiran 4)

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

4.2.2.1 Dukungan Dari Kelompok Kerja

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh hasil bahwa rata-rata penilaian responden untuk variabel dukungan dari kelompok (X_1) adalah 3,47. Skor ini menunjukkan nilai faktor penentu tingkat dukungan dari kelompok adalah baik/tinggi. Dengan rincian kelompok kerja yang memberikan nilai terhadap kontribusi karyawan dalam melakukan pekerjaan, dukungan dari kelompok kerja terhadap kondisi karyawan, kepedulian kelompok kerja terhadap pendapat karyawan dan bantuan dari kelompok kerja pada saat karyawan mendapatkan masalah. Sedangkan kepedulian kelompok kerja terhadap kepuasan karyawan pada saat bekerja dan kelompok kerja yang kuat mendasari tujuan dan nilai karyawan berada dalam posisi cukup/sedang.

4.2.2.2 Partisipasi Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh hasil bahwa rata-rata penilaian responden untuk variabel partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan adalah 3,64. Skor ini menunjukkan nilai faktor penentu tingkat partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan adalah baik/tinggi. Dengan rincian besarnya pengaruh yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, besarnya pengaruh yang dimiliki karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan di kelompok kerja, besarnya pengaruh dalam sebuah keputusan dimana akan mempengaruhi cara kerja dan kesediaan pemimpin untuk menerima dan mendengarkan ide serta saran.

4.2.2.3 Ketergantungan Tugas

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh hasil bahwa rata-rata penilaian responden untuk variabel ketergantungan tugas adalah 3,90. Skor ini menunjukkan nilai faktor penentu tingkat ketergantungan tugas adalah baik/tinggi. Dengan rincian koordinasi usaha dengan karyawan lain dan konsultasi dengan karyawan lain dengan frekuensi yang wajar. Sedangkan kerja sama antar karyawan lain berada pada posisi sangat baik/sangat tinggi.

4.2.2.4 Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh hasil bahwa rata-rata penilaian responden untuk variabel kepuasan kerja karyawan adalah 3,71. Skor ini menunjukkan nilai faktor penentu tingkat kepribadian pada karyawan adalah baik/tinggi. Dengan rincian kepuasan karyawan terhadap pekerjaan secara umum, kepuasan karyawan terhadap kondisi kerja karyawan, kepuasan karyawan terhadap kesempatan yang dimiliki karyawan untuk mempergunakan keterampilan dan kemampuan, kepuasan karyawan terhadap pentingnya menempatkan pekerjaan yang sesuai bagi karyawan, kepuasan kerja karyawan berdasarkan rasa pemenuhan yang didapatkan dari tempat kerja, kepuasan kerja karyawan berdasarkan jumlah variasi pengalaman pada pekerjaan, kepuasan kerja karyawan berdasarkan jenis pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan berdasarkan tantangan yang diterima dalam melakukan pekerjaan.

4.2.2.5 Kesediaan Karyawan Untuk Bekerja Sama

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh hasil bahwa rata-rata penilaian responden untuk variabel kesediaan karyawan untuk bekerja sama adalah 3,73. Skor ini menunjukkan nilai faktor penentu tingkat kesediaan untuk bekerja sama adalah baik/tinggi. Dengan rincian kesediaan berbagi informasi dengan karyawan lain tentang pekerjaan, kesediaan meningkatkan komunikasi antar karyawan lain pada pekerjaan yang sama, kesediaan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan dan kebersamaan menjadi kunci sukses organisasi.

4.2.2.6 Keinginan Karyawan Untuk Keluar Dalam Bekerja

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh hasil bahwa rata-rata penilaian responden untuk variabel keinginan karyawan untuk keluar dalam bekerja adalah 2,28. Skor ini menunjukkan nilai faktor penentu tingkat keinginan untuk keluar pada karyawan adalah cukup/sedang. Dengan rincian keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda berada dalam posisi cukup/sedang. Sedangkan keinginan untuk keluar dari tempat bekerja untuk pindah ke tempat kerja lain dan sering berfikir untuk keluar dari tempat kerja yang sekarang berada dalam posisi buruk/rendah.

Tabel 4.6

Rata-rata Penilaian Responden

Variabel	N	Mean	Kategori	Keterangan
$X_{1.1}$	188	3,45	4	Baik, Tinggi
$X_{1.2}$	188	3,37	3	Cukup, Sedang
$X_{1.3}$	188	3,62	4	Baik, Tinggi
$X_{1.4}$	188	3,22	3	Cukup, Sedang
$X_{1.5}$	188	3,59	4	Baik, Tinggi
$X_{1.6}$	188	3,59	4	Baik, Tinggi
$X_{2.1}$	188	3,72	4	Baik, Tinggi
$X_{2.2}$	188	3,76	4	Baik, Tinggi
$X_{2.3}$	188	3,53	4	Baik, Tinggi
$X_{2.4}$	188	3,56	4	Baik, Tinggi
$X_{3.1}$	188	4,25	5	Sangat Baik, Sangat Tinggi
$X_{3.2}$	188	3,73	4	Baik, Tinggi
$X_{3.3}$	188	3,73	4	Baik, Tinggi
$Z_{1.1}$	188	3,65	4	Baik, Tinggi
$Z_{1.2}$	188	3,74	4	Baik, Tinggi
$Z_{1.3}$	188	3,77	4	Baik, Tinggi
$Z_{1.4}$	188	3,70	4	Baik,Tinggi
$Z_{1.5}$	188	3,70	4	Baik, Tinggi
$Z_{1.6}$	188	3,68	4	Baik, Tinggi
$Z_{1.7}$	188	3,73	4	Baik, Tinggi
$Z_{1.8}$	188	3,76	4	Baik, Tinggi
$Y_{1.1}$	188	3,55	4	Baik, Tinggi
$Y_{1.2}$	188	3,67	4	Baik, Tinggi
$Y_{1.3}$	188	3,94	4	Baik, Tinggi
$Y_{1.4}$	188	3,80	4	Baik, Tinggi
$Y_{2.1}$	188	2,07	2	Buruk, Rendah
$Y_{2.2}$	188	2,13	2	Buruk, Rendah
$Y_{2.3}$	188	2,64	3	Cukup, Sedang
Dukungan dari Kelompok	188	3,47	4	Baik, Tinggi
Partisipasi Kary. dlm pengmbln keputusan	188	3,64	4	Baik, Tinggi
KetergantunganTugas	188	3,90	4	Baik, Tinggi

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Kepuasan Kerja	188	3,71	4	Baik, Tinggi
Kesediaan berkerjasama	188	3,73	4	Baik, Tinggi
Keinginan Keluar	188	2,28	2	Buruk, Rendah

Sumber: Data diolah (Lampiran 4)

4.3 Analisis Model dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan analisis terhadap pengaruh antar variabel penelitian, maka perlu diuji apakah item-item yang dipergunakan dalam penelitian tepat mengukur variabel penelitian yang dimaksud (Malhotra, 1999: 283). Pengujian ini perlu dilakukan mengingat seringkali hasil pengukuran yang diperoleh atas karakteristik yang diamati memiliki kesalahan pengukuran.

Dalam penelitian ini pertama-tama perlu dilakukan pemurnian skala, yang bertujuan untuk mendapatkan skala yang mampu mengukur variabel yang baik. Dengan kata lain, pemurnian skala ini dilakukan umtuk memperoleh alat ukur yang dapat diandalkan (*reliable*) dan memiliki dimensi tunggal (*unidimension*).

4.3.2 Uji Validitas Instrumen

Validitas merupakan unsur penting bagi suatu alat ukur karena uji ini menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan keterbatasan peneliti, maka uji validitas dilakukan dengan validitas item-item dalam kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan cara megkorelasikan antara skor item dengan skor total variabel. Koefisien

korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian atara fungsi item dengan penelitian secara keseluruhan. Data yag diuji sebanyak 188 responden dengan menggunakan SPSS 12. Berdasarkan Masrun (1979) dalam Solimun (2005) menyatakan bahwa "bilamana koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,3 maka indikator bersangkutan dianggap valid."

Hasil selengkapnya pengujian validitas item-item kuesioner dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Dari Kelompok Kerja (X_1)

No.	Item	r hitung	Keterangan
1	$X_{1.1}$	0,4053	Valid
2	$X_{1.2}$	0,6008	Valid
3	$X_{1.3}$	0,5697	Valid
4	$X_{1.4}$	0,4583	Valid
5	$X_{1.5}$	0,5558	Valid
6	$X_{1.6}$	0,5079	Valid

Sumber: Data diolah (Lampiran 4)

Setelah dilakukan pengujian, seluruh item pada variabel X_1 mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh item X_1 dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas

Variabel Partisipasi Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan (X_2)

No.	Item	r hitung	Keterangan
1	$X_{2.1}$	0,4289	Valid
2	$X_{2.2}$	0,4547	Valid
3	$X_{2.3}$	0,3274	Valid
4	$X_{2.4}$	0,3504	Valid

Sumber: Data diolah (Lampiran 4)

Setelah dilakukan pengujian, seluruh item pada variabel X_2 mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh item X_2 dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Ketergantungan Tugas (X_3)

1	$X_{3.1}$	0,4169	Valid
2	$X_{3.2}$	0,4772	Valid
3	$X_{3.3}$	0,5141	Valid

Sumber: Data diolah (Lampiran 4)

Setelah dilakukan pengujian, seluruh item pada variabel X_3 mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh item X_3 dinyatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

1	$Z_{1.1}$	0,3605	Valid
2	$Z_{1.2}$	0,5372	Valid
3	$Z_{1.3}$	0,5700	Valid
4	$Z_{1.4}$	0,6576	Valid
5	$Z_{1.5}$	0,5610	Valid
6	$Z_{1.6}$	0,5599	Valid
7	$Z_{1.7}$	0,4255	Valid
8	$Z_{1.8}$	0,3313	Valid

Sumber: Data diolah (Lampiran 4)

Setelah dilakukan pengujian, seluruh item pada variabel Z mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh item Z dinyatakan valid.

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Kesediaan Untuk Bekerja Sama (Y_1)

No.	Item	[illegible]	[illegible]
1	$Y_{1.1}$	0,5176	Valid
2	$Y_{1.2}$	0,6875	Valid

3	$Y_{1.3}$	0,6585	Valid
4	$Y_{1.4}$	0,3017	Valid

Sumber: Data diolah (Lampiran 4)

Setelah dilakukan pengujian, seluruh item pada variabel Y_1 mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh item Y_1 dinyatakan valid.

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Variabel Keinginan Untuk Keluar (Y_2)

No.	Item	r hitung	Keterangan
1	$Y_{2.1}$	0,8811	Valid
2	$Y_{2.2}$	0,8617	Valid
3	$Y_{2.3}$	0,6927	Valid

Sumber: Data diolah (Lampiran 4)

Setelah dilakukan pengujian, seluruh item pada variabel Y_2 mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh item Y_2 dinyatakan valid.

4.3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan (konsistensi) instrumen (alat ukur) berupa kuesioner dalam suatu penelitian dengan menggunakan teknik *Cronbach's alpha*, yakni menghitung koefisien *alpha*. Reliabilitas instrumen diukur dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir pertanyaan pada tiap variabel. Nilai reliabilitas merupakan kombinasi dari skor-skor korelasi tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas

X_1	6	0,7704	Reliabel
X_2	4	0,6068	Reliabel
X_3	3	0,6579	Reliabel
Z	8	0,7923	Reliabel
Y_1	4	0,7287	Reliabel
Y_2	3	0,9025	Reliabel

Sumber: Data diolah (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.13 terlihat bahwa seluruh variabel penelitian memiliki koefisien *Alpha Cronbach* > 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang cukup tinggi. Reliabilitas yang cukup tinggi ini berarti bahwa skala yang dipergunakan memberikan hasil pengukuran yang konsisten jika pengukurannya diulang.

4.3.4 Uji Normalitas dan Uji *Outlier*

4.3.4.1 Uji Normalitas Data *Univarite* dan *Multivariate*

Untuk menguji normalitas data, baik secara *univariate* (per variabel) maupun *multivariate* (seluruh variabel) menggunakan *skewness* (kemiringan data) dan *kurtosis* (keruncingan data), dimana kedua parameter tersebut pada setiap indikatornya terdapat nilai *critical ratio* (CR). Pada tingkat signifikan 1%, nilai CR ± 2,58, jika diluar batas ini dapat dikatakan data pada indikator tersebut tidak normal.

Evaluasi normalitas data *univariate* dan *multivariate* untuk dimensi seluruh variabel dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14

Evaluasi Normalitas Data *Univariate* Dan *Multivariate* Seluruh Variabel

Variabel	Skewness	C.R	Kurtosis	C.R
X_1	-0,729	-4,036	1,417	3,924
X_2	-0,130	-0,721	-0,411	-1,137
X_3	-0,131	-0,727	-0,730	-2,021
Z	-0,456	-2,527	-0,058	-0,159
Y_1	0,626	3,465	0,400	1,106
Y_2	-0,158	-0,877	-0,395	-1,094
Multivariate			2,793	1,934

Sumber: Data diolah (Lampiran 4)

Berdasarkan Hair, *et al*, (1998) tabel 4.14 C.R nilai normalitas data baik *univariate* dan *multivariate* berada diantara ± 2,58, sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pembentuk berdistribusi normal kecuali variabel X_1 (variabel dukungan dari kelompok kerja) dan Y_1 (variabel kesediaan untuk bekarja sama) pada parameter *skewness* mempunyai nilai lebih besar dari ±2,58 yaitu -4,036 yang berarti data condong ke kiri dan 3,465 yang berarti data condong ke kanan. Meskipun terdapat nilai dari *Univariate* yang tidak normal tetapi tidak ada data yang dikeluarkan, karena parameter yang digunakan adalah data *Multivariate* yaitu sebesar 1,934 nilai tersebut berada diantara ±2,58 sehingga sudah memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya tanpa dilakukan transformasi.

4.3.4.2 Evaluasi *Outlier* Data *Univariate*

"*Outlier* merupakan observasi atau data yang memiliki karakteristik yang sangat berbeda jauh dari observasi-observasi yang lain dan muncul dalam bentuk nilai

ekstrim, baik untuk sebuah indikator maupun beberapa indikator" (Hair, *et al*, 1998). Uji *outliers* yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan nilai Z score untuk analisis secara univariat dan uji *mahalonobis distance* untuk analisis secara multivariat. Evaluasi *outlier* digunakan untuk menghilangkan data yang memiliki nilai yang ekstrem. Adapun *outlier* dievaluasi dengan dua cara yaitu analisis terhadap *univariate* (per variabel) *outlier* dan *multivariate* (seluruh variabel) *outlier*. Deteksi terhadap adanya *univariate outlier* akan dikategorikan sebagai *outlier* dengan cara mengkonversikan nilai data penelitian ke dalam standar *score* atau disebut juga Z-*score* yang mempunyai nilai rata-rata nol dan standar deviasi satu. "Obersevasi data yang memiliki nilai Z-*score* ≥ ± 3,00 akan dikategorikan sebagai *outlier*" (Hair, et al, 1998). Berikut adalah hasil perhitungan normalitas data dari AMOS 4.01.

Tabel 4.15

Sebelum *Outlier* Data *Univariate*

Variabel	Minimum	Maximum
X_1	-2,18355	2,26238
X_2	-2,52184	2,46398
X_3	-3,54132	2,03785
Z	-4,53137	3,39007
Y_1	-2,74919	1,99253
Y_2	-1,35686	2,85968

Sumber: Data diolah (Lampiran 4)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh 4 pengamatan yang mempunyai nilai *univariate* > ± 3 yaitu pengamatan ke 137, 147, 163 dan 174. Keempat pengamatan tidak diikutsertakan dalam analisis selanjutnya, sehingga jumlah sampel yang sebelumnya sebesar 188 menjadi 184 sampel pengamatan.

Tabel 4.16

Evaluasi *Outlier* Data *Univariate*

X_1	-2,18355	2,26238
X_2	-2,52184	2,46398
X_3	-2,92141	2,03785
Z	-1,89089	2,06983
Y_1	-2,74919	1,99253
Y_2	-1,35686	2,85968

Sumber: Data diolah (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 3 variabel setelah datanya di Z-*score* nilainya tidak ada yang lebih dari ± 3,00 (Z-*score* ≥ ± 3,00), jadi 3 variabel tersebut tidak terdapat *outlier*. Evaluasi terhadap *mulvariate outlier* perlu dilakukan karena walaupun data yang dianalisis menunjukkan tidak ada outlier pada tingkat *univarite*, tetapi obersevasi-observasi itu dapat menjadi *outlier* bila sudah dikombinasikan. Jarak *Mahalanobis* (*Mahalanobis distance*) untuk tiap-tiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan jarak sebuah observasi dari rata-rata semua variabel dalam sebuah ruang multidimensional (Hair, *et al*, 1998). Untuk menghitung jarak *Mahalanobis* berdasarkan nilai *Chisquare* (χ^2) pada derajat bebas sebesar jumlah variabel yang digunakan dalam setiap variabel yang dalam penelitian ini berjumlah 6 variabel. Nilai *Chisquare* tabel yaitu χ^2 (0,001 ;6) = 22,46. Nilai jarak *Mahalanobis* indikator yang terendah menunjukkan angka 4,664 sedangkan yang tertinggi menunjukkan angka 19,642. Dari hasil ini dapat dikatakan tidak ada data yang *outlier* secara *multivariate* pada 6 variabel data hasil penelitian.

4.3.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

4.3.5.1 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui bagaimana kuatnya pengaruh variabel-variabel tersebut dapat dianalisis dengan menggunakan *uji-t* terhadap *regresion weights* yang dihasilkan dari model seperti yang disajikan pada Lampiran 4. Konstanta C.R (*Critical Ratio*) adalah konstanta yang identik dengan t_{hitung} dalam analisis regresi. Hasil pengujian signifikansi hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17

Pengujian Signifikansi Hubungan Antar Variabel

Hubungan Antar Variabel	Standardized	C.R	Critical Ratio	Keputusan
$X_1 \rightarrow Z$	0.443	8,277	±1,96	H_1 Diterima
$X_2 \rightarrow Z$	0.395	7,377	±1,96	H_1 Diterima
$X_3 \rightarrow Z$	0.353	6,610	±1,96	H_1 Diterima
$Z \rightarrow Y_1$	0.404	5,974	±1,96	H_1 Diterima
$Z \rightarrow Y_2$	-0.147	-2,009	±1,96	H_1 Diterima

Sumber: Data diolah (Lampiran 4)

Hubungan antar variabel dikatakan bermakna (signifikan) apabila nilai C.R (*Critical Ratio*) lebih besar dari t_{table} pada $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil pada tabel 4.17 maka hubungan semua variabel dinyatakan signifikan dan pengaruh yang paling dominan pertama adalah hubungan variabel kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh dukungan dari kelompok kerja karena memiliki nilai *standardized* sebesar 0,443 dengan nilai C.R sebesar 8,277 selanjutnya pengaruh dominan kedua terhadap kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan memiliki nilai *standardized* 0,395 dengan nilai C.R sebesar 7,377 dan

pengaruh dominan ketiga terhadap kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh ketergantungan tugas memiliki nilai *standardized* 0,353 dengan nilai C.R sebesar 6,610. Sedangkan pengaruh terhadap kesediaan karyawan untuk bekerja sama disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan memiliki nilai *standardized* 0,404 dengan nilai C.R sebesar 5,974 dan pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan memiliki nilai *standardized* 0,147 dengan nilai C.R sebesar -2,009.

4.3.5.2 Menghitung Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Interpretasi model dapat dilakukan dengan cara melihat pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*). Yang dimaksud dengan pengaruh langsung (*direct effect*) adalah pengaruh variabel eksogen dalam hal ini dukungan dari kelompok kerja (X_1), partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan (X_2) dan ketergantungan tugas (X_3) terhadap variabel endogen kedua yaitu kesediaan untuk bekerja sama (Y_1) dan keinginan untuk keluar dalam bekerja (Y_2) secara langsung tanpa melalui variabel endogen pertama yaitu dukungan dari kelompok kerja (X_1), partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan (X_2) dan ketergantungan tugas (X_3). Pengaruh langsung juga berlaku untuk pengaruh dari variabel endogen pertama yaitu dukungan dari kelompok kerja (X_1), partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan (X_2) dan ketergantungan tugas (X_3) terhadap variabel endogen kedua yaitu kesediaan untuk bekerja sama (Y_1) dan keinginan untuk keluar dalam bekerja (Y_2).

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah pengaruh variabel eksogen dalam hal ini dukungan dari kelompok kerja (X_1), partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan (X_2) dan ketergantungan tugas (X_3) terhadap variabel endogen kedua yaitu kesediaan untuk bekerja sama (Y_1) dan keinginan untuk keluar dalam bekerja (Y_2) secara langsung melalui variabel endogen pertama yaitu kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pengaruh total (*total effect*) merupakan jumlah antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Dengan demikian analisis jalur (*path analysis*) dapat bermanfaat sebagai analisis faktor determinan, yaitu penentuan variabel mana yang pengaruhnya paling dominan.

Tabel 4.18

Pengaruh Langsung

	X_3	X_2	X_1	Z
Z	0,353	0,395	0,443	0,000
Y_2	0,000	0,000	0,000	-0,147
Y_1	0,000	0,000	0,000	0,404

Sumber: Data diolah (Lampiran 4)

Tabel 4.18 menujukkan pengaruh langsung terbesar berasal dari variabel dukungan dari kelompok (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z) dengan koefisien lintas sebesar 0,443, artinya dukungan dari kelompok (X_1) merupakan faktor dominan yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Z).

Tabel 4.19

Pengaruh Tidak Langsung

	X_3	X_2	X_1	Z
Z	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
Y_2	-0,0519	-0,0580	-0,0650	0,0000
Y_1	0,1428	0,1594	0,1788	0,0000

Sumber : Data diolah (Lampiran 4)

Tabel 4.19 menunjukkan pengaruh tidak langsung terbesar berasal dukungan dari kelompok (X_1) terhadap kesediaan untuk bekerja sama (Y_1) yaitu dengan koefisien lintas sebesar 0,1788, artinya dukungan dari kelompok (X_1) merupakan faktor dominan yang secara tidak langsung mempengaruhi kesediaan untuk bekerja sama (Y_1).

Tabel 4.20

Pengaruh Total

	0,353	0,395	0,443	0,000
	-0,052	-0,058	-0,065	-0,147
	0,143	0,159	0,179	0,404

Sumber : Data diolah (Lampiran 4)

Tabel 4.20 menujukkan bahwa pengaruh total terbesar terdapat pada dukungan dari kelompok (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z) dengan koefisien lintas sebesar 0,443, artinya dukungan dari kelompok (X_1) merupakan faktor dominan yang secara total akan mempengaruhi kepuasan kerja (Z).

4.3.5.3 Uji Kesesuaian Model

Uji kesesuaian model atau *goodness of fit test* adalah derajat kesesuaian hasil estimasi model dengan input matriks data penelitian. Pada tahap awal, penelitian harus mengembangkan model yang disusun berdasarkan landasan teori. Variabel-variabel yang diteliti dan model hubungan antar variabel harus dikembangkan berdasarkan teori maupun hasil-hasil penelitian yang mendasari model, sebagaimana

telah dikemukakan dalam bab II penelitian ini. Selanjutnya dalam bagian ini kelayakan model akan ditinjau dari kriteria-kriteria berdasarkan alat statistik yang digunakan. Uji kesesuaian model menentukan seberapa jauh keseluruhan model, yaitu model pengukuran dan model structural (Kelloway, 1998) meramalkan matriks kovarians atau matriks korelasi yang digunakan. Uji kesesuaian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan AMOS 4.01 sebagai berikut:

Tabel 4.21

Hasil Pengujian Kesesuaian Model

Kriteria	Nilai cutoff	Hasil komputer	Kesimpulan
RMSEA	≤ 0,10	0,054	Baik
TLI	≥ 0,90	0,946	Baik
CFI	≥ 0,95	0,964	Baik
GFI	>0,90	0,974	Baik
AGFI	>0,90	0,945	Baik

Sumber: Data diolah (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

1. **RMSEA (*Root Mean Square Errror of Approximation*)** dari model adalah sebesar 0,054 (5,4%). Nilai RMSEA menunjukkan *goodness of fit test* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA ≤ 0,10 merupakan indeks untuk dapat diterima model (Kelloway, 1998: 27). Dalam penelitian ini dari hasil analisis didapatkan nilai RMSEA sebesar 0,054 yang berarti kurang dari 0,10 sehingga model dikatakan baik atau memiliki kesesuaian absolut (*absolute fit*) (Kelloway, 1998; Hair et al., 1995).
2. **TLI (*Tucker-Lewis-Index*)** dari model dalam penelitian ini nilainya adalah 0,946. Nilai TLI yang direkomendasikan sebagai acuan diterimanya suatu model

adalah ≥ 0,90. TLI merupakan *Incremental Index*, yang membandingkan model yang diuji dengan *baseline model* (Ferdinand, 2002: 59-60). Karena nilai TLI penelitian ini ≥ 0,90 maka berarti model yang digunakan dalam penelitian ini sesuai atau baik.

3. **CFI (*Comparative Fit Index*)** merupakan besaran indeks untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model. Keunggulan dari indeks ini adalah tidak dipengaruhi ukuran sampel. Indeks CFI dari model untuk dikatakan mempunyai tingkat fit yang tinggi adalah ≥ 0,95 (Ferdinand, 2002: 60-61). Dalam model penelitian ini didapatkan nilai CFI sebesar 0,964 berarti model penelitian ini mempunyai tingkat fit yang tinggi (sesuai atau baik).
4. **GFI (*Goodness-of-Fit Index*)** adalah ukuran non-statistik dengan kisaran 0 sampai 1. Nilai 0 mengindikasikan kesesuaian yang buruk, sedangkan nilai 1 menandakan adanya nilai kesesuaian yang baik. Hair et al., (1995) menyatakan semakin tinggi nilai GFI menunjukkan kesesuaian yang lebih baik, namun tidak ada ambang mutlak yang harus dicapai untuk dapat menyimpulkan adanya kesesuaian. Indeks GFI dari model ini dikatakan mempunyai tingkat fit yang tinggi karena lebih besar daripada 0,90. Hal tersebut berarti model mempunyai tingkat fit yang tinggi.
5. **AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*)** merupakan salah satu kriteria incremental fit, yang berguna untuk membandingkan model dengan model lainnya. Besarnya indeks yang direkomendasikan untuk indeks ini ialah >0,90 (Kelloway, 1998; Kline, 1998). Model penelitian ini mempunyai AGFI sebesar

0,945 yang berarti lebih besar dari 0,90 sehingga tingkat fit model dapat dikatakan fit atau sesuai atau baik.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hipotesis awal diketahui bahwa penelitian ini tersusun atas enam variabel, yaitu: keterlibatan karyawan (X) yang meliputi variabel dukungan dari kelompok kerja (X_1), variabel partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan (X_2), variabel ketergantungan tugas (X_3), variabel kepuasan kerja karyawan (Z), variabel kesediaan untuk bekerja sama (Y_1) dan variabel keinginan untuk keluar (Y_2). Keenam variabel yang berbeda tersebut membentuk lima hipotesis yang searah dalam suatu jalur. Penelitian ini melalui berbagai tahap pengujian untuk mengukur kelayakan indikator dari tiap variabel sehingga dapat terbentuk suatu model analisis yang relevan dengan rumusan masalah.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa model hubungan kausal yang dibentuk dalam diagram path secara empiris mampu menerangkan pola hubungan yang dikembangkan sebelumnya secara teoritis. Hasil penelitian menunjukkan keterlibatan karyawan dengan variabel dukungan dari kelompok mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bidang kebersihan, ketertiban, dan keamanan pada Dinas Pasar Kabupaten Jombang. Hasil pengaruh koefisien jalur tersebut dapat dilihat dari pengujian signifikansi hubungan antar variabel yaitu sebasar 0,443. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa dengan adanya kontribusi karyawan dalam melakukan pekerjaan, kepedulian kelompok kerja

terhadap pendapat para karyawan, perhatian terhadap kondisi karyawan, dan bantuan dari kelompok kerja pada saat karyawan mendapatkan masalah merupakan dasar bagi karyawan untuk merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dengan variabel partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan ketergantungan tugas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bidang kebersihan, ketertiban, dan keamanan pada Dinas Pasar Kabupaten Jombang. Hasil pengaruh koefisien jalur tersebut dapat dilihat dari pengujian signifikansi hubungan antar variabel yaitu untuk keterlibatan karyawan dengan variabel partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,395 dan untuk keterlibatan karyawan dengan variabel ketergantungan tugas terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,353. Sedangkan variabel kepuasan kerja karyawan juga pengaruh signifikan terhadap kesediaan untuk bekerja sama dan keinginan untuk keluar karyawan bidang kebersihan, ketertiban, dan keamanan pada Dinas Pasar Kabupaten Jombang. Hasil pengaruh koefisien jalur tersebut dapat dilihat dari pengujian signifikansi hubungan antar variabel yaitu untuk variabel kepuasan kerja karyawan terhadap kesediaan untuk bekerja sama sebesar 0.404 dan untuk variabel kepuasan kerja karyawan terhadap keinginan untuk keluar karyawan sebesar -0.147. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan bidang kebersihan, ketertiban, dan keamanan di kantor Dinas Pasar Kabupaten Jombang akan selalu bersedia untuk bekerja sama dengan karyawan lain pada bidang pekerjaan yang sama antara lain disebabkan karyawan tersebut merasa puas dengan hasil pekerjaan mereka

lakukan bersama, adanya kesempatan yang didapat dari lingkungan kerja untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki para karyawan, adanya pemenuhan kebutuhan dalam bekerja, posisi kerja, jenis pekerjaan, dan kondisi kerja yang tepat. Kemudian penelitian ini juga menunjukkan bahwa jarang sekali ditemukan adanya karyawan yang mempunyai keinginan untuk keluar walaupun karyawan tersebut merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antar variabel. Hal tersebut dapat dilihat dari pengujian kausalitas model yang menunjukkan hasil signifikan seperti dalam Tabel 4.17. Pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang terbesar adalah berasal dari dukungan dari kelompok kerja dengan C.R sebesar 8,277; partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dengan C.R sebesar 7,377 dan ketergantungan tugas dengan C.R sebesar 6,610, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan dengan variabel yang paling berpengaruh yaitu dukungan dari kelompok kerja dari pada partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan ketergantungan tugas. Kepuasan kerja karyawan pada organisasi yang tinggi dapat terlihat dari karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang dominan > 10 tahun dengan prosentase 55,9%, banyak responden yang merasa bangga menjadi karyawan serta bekerja hingga masa pensiun tiba, adanya jenjang karier yang jelas dari organisasi, adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, pekerjaan yang menarik dan kesempatan berkembang dalam organisasi.

Variabel kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kesediaan untuk bekerja sama dengan C.R sebesar 5,974 dan keinginan untuk keluar denga C.R sebesar -2,009. Kesediaan untuk bekerja sama mempunyai nilai signifikansi yang tinggi dibandingkan dengan keinginan untuk keluar, hal ini bisa dilihat dari karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dominan dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat dengan prosentase sebesar 41,5% dan yang tertinggi kedua adalah karyawan dengan tingkat pendidikan sarjana dengan prosentase 20,2%. Dengan adanya tingkat pendidikan yang berbeda-beda maka karyawan dituntut untuk selalu saling bersedia bekerja sama antar karyawan agar visi dan misi organisasi dapat tercapai. Sedangkan untuk variabel keinginan untuk keluar memiliki nilai yang negatif, yaitu sebesar -2,009. Variabel tersebut memiliki nilai negatif karena dalam Dinas Pasar jarang sekali ditemukan adanya karyawan yang mempunyai keinginan untuk keluar. Hal ini dapat dilihat dari karakteristik responden berdasarkan lama bekerja. Karyawan mempunyai kecanderungan memilih untuk tetap bertahan karena mempertimbangkan adanya jaminan hari tua atau tunjangan pensiun.

Hasil penelitian ini secara umum sesuai dengan landasan teori yang mendasari penelitian ini, dimana penelitian Scott *et al.*, (2003) mengemukakan bahwa keterlibatan karyawan dengan variabel dukungan dari kelompok kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan ketergantungan tugas mempunyai hubungan antara kesediaan untuk bekerja sama dan keinginan untuk keluar melalui kepuasan kerja karyawan. Hubungan langsung secara simultan antara variabel keterlibatan karyawan (X) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,477, selanjutnya

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan dengan analisis jalur, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis 1, menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Dukungan dari kelompok kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, terbukti dengan nilai *standardized* dukungan dari kelompok kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,443 dengan nilai C.R sebesar 8,227 > dari t_{tabel} α = 5% sebesar ±1,96. Dengan demikian jalur tersebut signifikan artinya terdapat pengaruh antara keterlibatan karyawan dengan variabel dukungan dari kelompok kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat dibuktikan kebenarannya.
2. Pengujian hipotesis 2, menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, terbukti dengan nilai *standardized* partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,395 dengan nilai C.R sebesar 7,377 > dari t_{tabel} α = 5% sebesar ±1,96. Dengan demikian jalur tersebut signifikan artinya terdapat pengaruh antara keterlibatan karyawan dengan variabel partisipasi dalam

pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat dibuktikan kebenarannya.

3. Pengujian hipotesis 3, menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Ketergantungan tugas berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, terbukti dengan nilai *standardized* ketergantungan tugas terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,353 dengan nilai C.R sebesar 6,610 > dari t_{tabel} α = 5% sebesar ±1,96. Dengan demikian jalur tersebut signifikan artinya terdapat pengaruh antara keterlibatan karyawan dengan variabel ketergantungan tugas terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat dibuktikan kebenarannya.
4. Pengujian hipotesis 4, menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kesediaan karyawan untuk bekerja sama, terbukti dengan nilai *standardized* kepuasan kerja karyawan terhadap kesediaan karyawan untuk bekerja sama sebesar 0,404 dengan nilai C.R sebesar 5,974 > dari t_{tabel} α = 5% sebesar ±1,96. Dengan demikian jalur tersebut signifikan artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja karyawan dan kesediaan karyawan untuk bekerja sama karena karyawan merasakan kepuasan dalam melakukan semua kegiatan organisasi dan dapat dibuktikan kebenarannya.
5. Pengujian hipotesis 5, menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan negatif terhadap keinginan karyawan untuk keluar dalam bekerja, terbukti dengan nilai koefisien

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

kepuasan kerja karyawan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dalam bekerja sebesar -0,147 dengan nilai C.R sebesar -2,009 < dari t_{tabel} α = 5% sebesar ±1,96. Dengan demikian jalur tersebut signifikan artinya terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja karyawan dan keinginan karyawan untuk keluar dalam bekerja yang disebabkan adanya ketidakpuasan karyawan dan dapat dibuktikan kebenarannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang dapat diajukan bagi penyempurnaan penelitian tentang pengaruh dari keterlibatan karyawan terhadap kesediaan karyawan untuk bekerja sama dan keinginan untuk keluar dalam bekerja melalui kepuasan kerja karyawan. Adapun saran-saran tersebut adalah:

1. Bagi Dinas Pasar Kabupaten Jombang, hasil penelitian menunjukkan bahwa kesediaan karyawan untuk bekerja sama dan keinginan karyawan untuk keluar dalam bekerja secara dominan dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan yang secara signifikan akan memberikan konsekuensi logis terhadap organisasi untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan keterlibatan karyawan (dengan variabel dukungan dari kelompok kerja, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan ketergantungan tugas) dan kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi dengan cara pemimpin organisasi mengajak karyawan untuk berperan aktif dalam

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

kegiatan organisasi, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, menjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dengan sistem umpan balik yaitu dengan jalan melakukan diskusi antar atasan dan bawahan, memberikan pelatihan dan pembelajaran bagi para karyawan dengan mengadakan seminar, *Outbond*, dan mengajak rekreasi bersama keluarga karyawan.

2. Bagi penelitian di masa yang akan datang. Hendaknya penelitian di masa yang akan datang mempertimbangkan keterkaitan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan variabel lain, dan juga mempertimbangkan kemungkinan penggunaan subyek atau obyek penelitian lain, sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Anderson J.C and D.W. Gerbing, 1988. *Structural Equation Modeling in Practice : Review and Recommended Two Step Approach, Psychological Bulletin* (Vol. 163), 411-423.

As'ad, Moh. 1998. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.

Badan Administrasi Kepegawaian Negara. 1980. *Himpunan Peraturan Kepegawaian*. Jilid II. Jakarta: Percetakan Binaharti.

Davis, Keith dan John W Newstrom. 1994. Perilaku Organisasi. Edisi Ketujuh. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.

Ferdinand, A. 2000. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson *et al*. 1992. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi kelima. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.

Hair Jr. *et al*. 1998. *Multivariate Data Analysis*, Fifth edition, Prentice Hall International , Inc.

Handoko, T Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.

Hartiyasti, Y. 2001. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perusahaan Phronesis. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol 3 (No 5). Jakarta.

Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi kesatu. Yogyakarta: BPFE.

Kelloway, E.K. 1998. *Using Lisrel for Structural Equation Modeling: A Researcher Guide*, Thousand Oak, California : Sage Publication.

Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. New York: McGraw Hill International.

Malhotra, N.K. 1996. *Marketing Research*. London: Prebtice-Hall Internasional, Inc.

Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Milton, Charles L. 1981. *Human Behavior in Organizations*. Three Level of Behavior. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentise Hall Inc.

---------- 2003. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Cetakan Keenam. Yogyakarta: Liberty.

Mobley, William H. 1977. *Intermediate Linkage In Relationships Between Job Satisfaction And Employee Turnover*.

---------- 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Cetakan Pertama. Terjemahan. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Pearce, Jone L dan Hal B Gregersen. 1991. *Task Interdependence and Extrarole Behavior: A Test of The Mediating Effects of Felt Responsibility. Journal of Applied Psychology*. Vol 78 (No 6). p: 838-844.

Pemerintah Kabupaten Jombang. 2002. *Himpunan Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah*.

Plunkett, R. W dan Attner. 1987. *Introduction to Management*. Boston: Kent Publishing Company.

Robbins, Stephen P. 1994. Teori *Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi. Terjemahan*. Jakarta: Arcan.

---------- 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontraversi dan Aplikasi*. Terjemahan. Jakarta: Prenhallindo.

Scott, *et al*. 2003. *An Examination of The Relationship of Employee Involvement With Job Satisfaction, Employee Coorporation and Intention To Quit in US Invested Enterprise in China. The International Journal Of Organizational Analysis*. Vol 11 (No 1) p: 3-19.

Siswanto. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.

Solimun, 2005. *Structural Equation Modeling Aplikasi Software AMOS*. Malang, Fakultas MIPA dan Pasca Sarjana Universitas Brawijaya.

Steers, Richard M dan Lyman W Porter (ed). 1991. *Motivation and Work Behavior*. Fifth Edition. New York: McGraw Hill Inc.

Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-5. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sutarto. 1987. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Tjiptono, Fandy dan Diana Anastasia. 1998. *Total Quality Management*. Edisi kedua. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Andi Offset.

Werther Jr, William B. & Davis, Keith. 1993. *Human Resources & Personnel Management*. Fifth Edition. New York: McGraw-Hill, Inc.

Wexley, Kenneth N dan Gary A Yukl. 1992. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Shobaruddin. Jakarta: Bina Aksara.

Yukl, Gary A. 1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Ketiga. Terjemahan. Jakarta: Prenhallindo.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Lampiran I

Kuesioner Penelitian

KUESIONER KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KESEDIAAN UNTUK BEKERJA SAMA DAN KEINGINAN UNTUK KELUAR MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN BIDANG KEBERSIHAN, KETERTIBAN, KEAMANAN PADA DINAS PASAR DI KABUPATEN JOMBANG, JAWA TIMUR

Bapak/Ibu/Saudara yang terhormat, di bawah ini terdapat beberapa pernyataan mengenai keterlibatan karyawan terhadap kesediaan untuk bekerja sama dan keinginan untuk keluar melalui kepuasan kerja karyawan dan Bapak/Ibu/Saudara dimohon dengan hormat untuk memberikan tanggapan tentang pernyataan-pernyataan tersebut dengan memberikan tanda (χ). Perlu ditekankan disini bahwa jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan **tidak akan mempengaruhi** nama baik, karir dan posisi Bapak/Ibu/Saudara dalam kantor ini karena jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan akan **dijamin kerahasiaannya**.

Atas bantuan dan waktu yang Bapak/Ibu/Saudara berikan saya ucapkan terima kasih.

Bagian I: Identitas Responden

1. Usia :
   a. < 26 tahun
   b. 26 – 35 tahun
   c. 36 – 45 tahun
   d. > 46 tahun

2. Jenis Kelamin:
   a. Pria
   b. Wanita

3. Pendidikan terakhir:
   a. SMP / sederajat
   b. SMA / SMK / sederajat
   c. Diploma / sederajat
   d. Strata Satu (S1)

4. Lama bekerja :
   a. < 2 tahun
   b. 2 – 6 tahun
   c. 6 – 10 tahun
   d. > 10 tahun

Bagian II: Kriteria Penilaian

a. Sangat Tidak Setuju (STS)
b. Tidak Setuju (TS)
c. Ragu-ragu (RR)
d. Setuju (S)
e. Sangat Setuju (SS)

	DUKUNGAN					
1	Kelompok kerja seringkali menilai kontribusi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.					
2	Kelompok kerja seringkali memperhatikan kepuasan karyawan pada saat bekerja.					
3	Kelompok kerja seringkali memperhatikan kondisi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.					
4	Kelompok kerja sangat mendukung tujuan dan nilai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.					
5	Kelompok kerja seringkali memperhatikan pendapat yang saya berikan.					
6	Dalam menghadapi masalah, kelompok kerja seringkali memberikan bantuan.					

	[illegible]					
1	Kelompok kerja seringkali memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan kelompok.					
2	Kelompok kerja seringkali memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan andil dalam pengambilan keputusan kelompok.					
3	Dalam memutuskan masalah pekerjaan, karyawan tidak membutuhkan waktu yang lama					
4	Kepala bidang seringkali menerima dan mendengarkan ide serta saran karyawan.					

	[illegible]					
1	Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan selalu berhubungan baik dengan karyawan lain.					
2	Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan seringkali mengkoordinasikan usahanya dengan kelompok kerjanya.					
3	Dalam bekerja, karyawan perlu berkonsultasi dengan kelompok kerjanya.					

1	Saya merasa puas dengan hasil kerja saya saat ini.					
2	Saya merasa puas dengan kondisi pekerjaan saat ini.					
3	Saya merasa puas dengan kesempatan yang saya miliki untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan.					
4	Saya merasa puas atas posisi kerja saya saat ini.					
5	Saya merasa puas atas pemenuhan kebutuhan saya dalam bekerja pada saat ini.					
6	Saya merasa puas dengan bebagai macam pengalaman kerja yang saya dapatkan selama ini.					
7	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan saat ini.					
8	Saya merasa puas atas tantangan yang saya dapatkan dalam melakukan pekerjaan.					

1	Kelompok kerja memberikan kesempatan untuk berbagi informasi dengan karyawan lain.					
2	Kelompok kerja memberikan kesempatan untuk meningkatkan komunikasi dengan karyawan lain pada pekerjaan yang sama.					
3	Kelompok kerja memberikan kesempatan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan.					
4	Menurut saya, rasa kebersamaan akan menjadi kunci sukses organisasi.					

1	Saya mempunyai keinginan untuk keluar dari tempat kerja pada saat ini.					
2	Saya mempuyai alternatif terbaik untuk keluar dari tempat kerja pada saat ini.					
3	Saya mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda.					

***** TERIMA KASIH *****

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Lampiran II

Tabulasi Data Nilai Mentah Kuesioner Penelitian

1	3	2	4	2	4	2	3	4	3	2	4	4	4
2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4
3	3	2	4	2	4	4	3	4	2	2	5	5	4
4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3
5	4	5	4	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3
6	5	5	5	4	4	4	3	2	2	2	5	4	4
7	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4
8	4	4	4	2	2	4	2	3	2	3	4	3	4
9	3	2	4	2	4	4	4	5	4	3	4	3	3
10	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	2
11	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3
12	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3
13	4	2	2	2	2	2	4	5	4	3	4	3	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
15	2	4	4	2	4	4	3	2	3	3	4	4	3
16	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4
17	4	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	3
18	5	4	5	2	5	4	4	5	5	3	5	4	4
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4
21	4	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	2	2
22	3	2	2	2	4	2	4	5	4	4	5	4	4
23	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	5	3	4
24	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4
25	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
26	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	5	4	4
27	5	5	5	5	5	5	2	2	4	2	4	3	3
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3
29	3	2	2	2	2	4	3	4	3	4	4	4	3
30	3	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	5
31	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	3	4	5
32	4	2	4	2	2	4	4	5	5	4	4	3	4
33	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	5	4	3
34	4	2	4	2	2	4	5	5	4	3	3	4	3
35	3	2	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
37	4	4	5	5	5	4	3	4	2	4	4	4	3
38	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
40	4	4	4	4	5	4	2	3	3	2	5	3	3
41	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4
42	3	2	2	2	4	4	3	3	4	4	5	4	4
43	3	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4
44	4	2	1	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4
45	3	2	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	3
46	4	2	2	5	2	4	3	2	3	3	5	4	5
47	4	2	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4
48	4	2	2	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4
49	3	2	2	4	2	2	4	3	4	4	5	4	4
50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
52	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	5	5
53	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	4

1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	1	1
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	1	2
5	2	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	1	1	1
6	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	1	1
7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2
8	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2
9	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	1	1	2
11	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
12	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2
13	3	4	3	3	3	4	3	2	4	5	5	1	1	1
14	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	1	1	1
15	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	2	2	2
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	3
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2
19	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	1	1	3
20	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	1	1
21	3	3	4	5	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4
22	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	1	2	1
23	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2
24	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3
25	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	1	1	3
26	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	1	1
27	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3
28	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	2	2
29	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	1	2	1
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	1	3	1
32	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	1	1	1
33	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	2	2	4
34	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	1	1
35	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	1	1	3
36	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	2	2	3
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2
38	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	1	2	2	2
39	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3
40	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	1	3
41	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	1	1	2
42	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4
44	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	2	2	4
45	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2
46	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3
47	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	2
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3
51	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	1	1	4
52	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	2	2	3
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2

160	2	4	4	4	2	2		5	4	4	4		4	2	4
161	4	2	2	4	4	4		4	3	2	4		4	4	4
162	4	2	2	4	4	4		4	4	4	4		5	4	4
163	3	4	2	1	1	2		4	3	3	2		2	3	2
164	4	4	4	2	2	2		2	2	4	2		3	4	3
165	4	2	4	4	2	2		4	4	4	4		5	4	4
166	3	4	4	4	4	4		4	4	4	4		4	3	5
167	5	5	5	5	4	4		4	3	3	4		5	4	4
168	4	4	4	4	4	2		3	5	4	2		4	4	4
169	4	4	4	4	4	4		4	5	5	4		5	4	3
170	2	2	4	4	4	4		3	4	5	2		4	4	4
171	4	4	5	4	4	4		4	4	4	3		5	4	4
172	2	2	4	4	4	4		5	4	3	4		5	4	4
173	3	2	4	4	4	4		5	4	2	2		4	4	4
174	2	2	4	2	2	2		4	5	3	2		2	2	2
175	1	4	2	2	4	2		3	3	4	4		5	3	4
176	4	2	4	2	2	2		5	4	2	3		5	4	4
177	2	5	2	2	4	2		4	4	3	2		4	4	2
178	3	4	2	2	4	2		5	5	5	3		4	3	4
179	2	4	2	4	2	2		5	4	5	3		5	4	4
180	4	4	4	4	4	4		5	4	4	4		4	3	3
181	4	4	4	4	4	4		3	3	3	4		4	4	4
182	4	4	4	2	4	4		4	5	4	4		4	4	4
183	3	2	4	2	3	3		5	4	4	4		4	3	2
184	2	2	4	2	2	2		4	3	2	4		4	3	4
185	2	4	2	4	2	2		5	4	5	3		5	4	4
186	4	4	4	4	4	4		5	4	4	4		4	3	3
187	3	2	4	2	4	2		3	4	3	2		4	4	4
188	4	2	2	2	2	2		4	4	4	4		4	3	4

107	4	4	5	5	5	4		4	5	3	4		4	3	4
108	3	4	4	4	4	4		4	3	4	4		5	4	4
109	4	4	4	4	4	4		5	4	4	3		4	5	4
110	2	2	2	2	4	4		5	5	5	4		5	3	4
111	4	4	4	4	5	4		5	5	5	5		5	3	4
112	2	2	2	2	4	4		4	4	4	4		5	5	4
113	3	2	2	2	4	4		4	5	3	4		5	3	4
114	2	2	2	2	4	2		4	3	3	4		4	3	4
115	4	2	1	4	2	4		3	4	3	2		4	4	4
116	2	2	4	2	4	2		5	4	4	3		4	3	3
117	4	2	2	5	2	4		5	5	5	5		4	3	4
118	4	2	2	4	2	4		3	2	3	4		3	2	2
119	4	2	2	4	2	4		3	4	4	3		5	4	4
120	2	2	2	4	2	2		4	4	2	4		5	4	4
121	4	4	4	4	4	4		4	4	3	4		3	4	4
122	4	4	4	4	4	4		4	5	4	4		5	4	4
123	3	4	2	4	4	4		5	4	4	4		4	4	4
124	4	4	4	4	4	4		4	3	2	4		5	5	4
125	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4		4	3	4
126	2	2	4	4	4	4		4	3	3	2		5	4	3
127	5	4	5	4	4	5		2	2	4	2		4	3	3
128	4	5	4	5	4	4		3	5	4	4		5	3	4
129	4	4	2	2	4	4		3	4	4	4		5	5	5
130	2	4	4	4	4	4		3	3	4	3		4	2	3
131	3	4	4	4	4	4		3	5	4	4		4	4	4
132	4	4	4	4	4	4		4	4	3	3		4	4	4
133	4	4	4	4	4	4		4	4	2	3		4	4	4
134	2	4	4	4	4	4		4	5	2	2		4	5	3
135	4	4	4	2	4	4		3	4	3	3		5	4	3
136	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4		4	4	4
137	2	3	2	3	2	2		3	3	4	4		2	2	2
138	4	4	4	4	4	4		3	5	5	5		4	4	3
139	4	4	4	4	4	4		4	3	5	4		4	4	4
140	5	4	5	4	4	5		4	2	4	4		4	4	4
141	4	5	5	5	5	5		3	3	2	4		4	4	4
142	5	4	5	2	5	4		4	4	5	4		5	4	4
143	4	4	4	4	4	4		3	3	4	4		5	4	4
144	2	4	4	2	4	4		4	5	3	4		5	3	4
145	2	4	4	2	4	4		3	4	4	3		4	4	4
146	4	5	4	2	4	4		4	4	2	4		5	3	4
147	5	5	5	4	4	4		5	5	5	5		5	5	5
148	4	4	4	2	4	4		4	5	4	4		4	4	4
149	3	2	4	2	3	3		5	4	4	4		4	3	2
150	2	2	4	2	2	2		4	3	2	4		4	3	4
151	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4		5	4	4
152	4	4	5	5	5	5		4	3	3	2		4	5	4
153	5	5	5	5	4	4		2	2	4	2		5	4	4
154	2	5	5	4	4	2		4	4	4	4		5	4	4
155	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4		4	5	4
156	2	4	4	4	4	4		3	4	4	3		4	4	5
157	2	4	4	4	4	4		4	4	2	4		4	5	4
158	2	4	4	4	2	2		4	4	3	4		5	3	4
159	4	4	5	4	4	4		4	5	4	4		5	5	5

54	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4		4	4	4
55	2	2	4	4	4	4		4	4	4	3		5	3	3
56	4	4	5	4	4	5		3	3	4	4		4	3	3
57	4	5	5	5	5	5		3	3	3	4		5	3	4
58	4	4	2	2	4	4		3	3	3	3		3	3	4
59	2	4	4	4	4	4		3	4	4	4		3	3	3
60	2	4	4	4	4	4		4	4	4	3		4	4	3
61	4	4	4	4	4	4		3	3	3	3		4	3	4
62	4	4	4	4	4	4		4	3	3	3		4	4	4
63	2	4	4	4	4	4		3	3	3	3		5	4	5
64	4	4	4	2	4	4		3	3	4	4		4	4	3
65	4	4	4	4	4	4		4	3	5	3		5	4	4
66	2	2	2	2	2	2		4	5	5	5		5	4	4
67	4	4	4	4	4	4		4	3	4	4		3	4	4
68	2	2	4	2	4	2		3	4	4	4		5	3	3
69	4	2	2	2	2	2		4	4	3	4		3	4	4
70	4	2	4	2	4	4		4	5	2	4		3	4	4
71	3	2	4	2	4	4		3	4	3	3		5	4	3
72	4	2	4	4	4	4		3	3	3	4		4	4	5
73	4	5	4	2	4	4		4	3	4	4		4	4	4
74	3	5	5	4	4	4		4	4	3	3		4	4	5
75	4	4	4	2	2	2		4	4	4	4		4	4	2
76	5	4	4	5	5	4		3	3	3	4		5	5	5
77	4	4	4	2	2	4		3	3	3	3		5	3	3
78	2	2	4	2	4	4		3	2	4	3		5	3	4
79	4	4	4	2	4	4		4	3	2	4		3	3	3
80	3	4	4	4	4	4		4	3	2	4		5	4	4
81	4	4	4	4	4	4		5	5	3	4		3	2	2
82	2	2	2	2	2	2		4	5	5	3		5	4	4
83	4	4	4	4	4	4		3	2	3	4		4	4	3
84	2	4	4	2	4	4		3	4	4	4		5	4	3
85	2	4	4	2	4	4		4	4	4	4		4	4	4
86	2	2	4	2	4	4		4	4	2	2		5	4	4
87	5	4	5	2	5	4		4	5	1	3		5	5	5
88	4	4	4	4	4	4		3	4	2	4		4	3	3
89	4	4	4	4	4	4		4	3	4	4		4	5	4
90	2	2	2	2	2	4		3	5	4	4		5	4	4
91	4	2	2	2	4	2		5	4	5	3		4	4	4
92	4	4	2	2	4	2		3	4	5	4		4	3	3
93	4	4	4	2	4	4		4	5	4	4		4	4	4
94	4	4	4	4	4	4		3	4	3	3		5	4	4
95	4	4	4	4	4	4		4	4	2	4		4	4	4
96	5	5	5	5	5	5		3	2	4	2		5	5	5
97	4	4	4	4	4	4		4	3	4	4		4	5	4
98	3	2	2	2	2	4		4	4	4	4		5	4	4
99	2	2	2	2	2	5		4	3	3	2		4	5	3
100	4	4	4	2	2	4		3	3	4	4		5	4	4
101	4	2	4	2	2	4		2	3	2	3		4	4	4
102	2	1	4	4	2	1		3	3	3	3		4	3	3
103	4	4	4	4	4	2		4	4	4	4		3	4	3
104	4	2	4	2	2	4		4	4	4	4		5	4	4
105	2	2	4	2	4	2		4	3	4	4		4	4	4
106	4	4	4	4	4	4		4	3	2	4		5	4	4

160	4	4	4	4	4	4	4		4	4	3	3		2	2	2
161	4	4	4	4	4	4	2		2	2	3	5		3	3	3
162	4	4	4	4	4	4	3		3	4	3	3		3	3	4
163	3	2	2	2	2	3	3		2	2	4	4		5	5	5
164	3	3	2	3	3	2	4		4	3	3	3		2	2	4
165	4	4	4	4	4	4	3		2	4	4	5		3	3	3
166	3	3	3	4	4	3	4		3	3	4	4		3	3	3
167	5	5	4	4	4	4	4		5	4	4	5		1	1	1
168	4	4	4	4	4	3	4		4	4	4	2		1	1	2
169	3	4	5	4	5	5	4		5	5	5	2		1	1	3
170	4	4	4	4	4	5	5		4	4	4	5		2	2	2
171	3	4	4	5	4	4	4		5	5	5	2		1	1	1
172	3	4	4	4	3	4	4		2	3	4	4		4	4	4
173	4	4	4	4	3	4	4		3	3	4	2		1	2	2
174	2	3	1	2	2	2	2		3	4	3	4		5	5	5
175	3	4	4	4	4	4	3		5	5	5	5		2	2	3
176	4	4	4	4	4	5	4		4	4	5	4		1	1	3
177	3	2	3	3	3	3	3		2	3	4	1		1	1	1
178	3	4	4	4	3	4	4		4	5	5	1		1	1	1
179	4	3	4	4	4	4	4		2	2	3	5		3	3	2
180	4	3	4	4	3	4	4		4	4	4	4		4	4	4
181	4	4	4	4	4	4	4		3	4	4	4		1	1	4
182	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4		1	1	1
183	3	4	3	3	3	3	3		4	3	4	3		5	5	5
184	4	4	4	4	4	4	4		3	4	3	3		2	2	3
185	4	3	4	4	4	4	4		2	2	3	5		3	3	2
186	4	3	4	4	3	4	4		4	4	4	4		2	2	2
187	4	3	3	3	3	3	3		3	4	3	3		5	5	5
188	3	3	3	3	3	4	3		4	4	4	4		5	5	5

107	3	4	4	4	4	4	4		4	4	4	5		3	3	4
108	4	3	3	4	4	3	4		2	4	4	5		1	1	1
109	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	5		3	3	4
110	4	2	4	3	4	3	4		4	4	4	4		2	2	4
111	5	5	4	4	4	4	4		5	4	4	1		1	1	1
112	4	4	3	4	3	4	4		4	4	5	2		1	1	3
113	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4		3	3	3
114	4	4	4	4	4	4	4		4	4	5	5		2	3	2
115	4	4	2	4	3	4	3		4	3	3	3		2	2	2
116	4	3	4	3	3	4	3		3	4	3	3		2	2	3
117	5	5	3	3	3	4	4		4	4	5	4		3	2	3
118	3	3	3	3	3	3	3		2	3	3	4		4	4	5
119	4	4	4	4	2	4	4		3	3	3	3		2	2	3
120	4	4	3	4	4	4	4		4	4	5	4		2	2	3
121	4	4	3	3	3	4	4		3	3	3	4		3	3	3
122	5	5	5	4	4	4	3		4	4	5	5		3	3	3
123	4	4	4	3	4	3	4		2	3	3	4		2	2	3
124	4	4	4	4	4	3	3		2	2	4	4		3	3	3
125	4	4	4	4	5	3	3		4	3	4	3		3	4	3
126	4	4	3	3	4	4	4		2	2	3	3		2	2	2
127	4	4	4	3	4	3	3		3	4	4	4		4	3	4
128	5	5	4	4	4	4	4		4	5	4	5		2	2	4
129	4	4	3	4	4	5	4		4	4	4	4		1	1	1
130	4	4	3	3	4	5	4		4	4	4	1		1	1	3
131	4	4	4	4	4	4	4		4	4	5	5		2	2	3
132	3	4	4	4	4	4	4		4	4	4	5		2	2	2
133	4	4	4	4	4	3	3		2	4	4	4		2	2	2
134	4	4	4	4	4	3	4		4	4	5	4		3	3	3
135	4	3	3	4	4	4	4		4	4	4	4		2	2	3
136	4	4	5	5	4	4	3		4	4	4	5		1	1	3
137	2	2	2	3	2	3	3		2	4	4	4		5	5	4
138	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4		2	2	2
139	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4		2	3	4
140	4	4	4	4	4	4	4		5	4	4	5		2	2	4
141	4	4	3	2	4	3	2		3	2	3	3		2	2	2
142	4	4	5	4	4	5	5		5	4	5	4		3	3	3
143	5	4	5	4	5	4	4		5	4	4	5		3	3	4
144	4	4	3	3	3	4	4		2	2	4	5		3	3	4
145	3	4	4	4	4	4	4		3	3	4	5		1	1	1
146	4	4	3	3	3	5	4		3	3	4	4		3	3	4
147	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5		1	2	1
148	4	4	4	3	4	4	4		4	4	4	4		1	1	1
149	4	4	4	4	4	4	4		4	3	4	3		1	1	3
150	4	4	4	4	4	4	4		3	4	3	3		2	2	3
151	4	4	4	4	4	4	4		4	3	4	3		5	5	5
152	4	4	4	4	4	4	4		4	5	5	5		2	2	2
153	4	4	4	3	4	3	4		2	2	3	3		3	3	3
154	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4		2	2	3
155	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4		2	2	3
156	4	4	4	4	4	4	4		4	3	3	1		1	1	1
157	4	4	4	4	4	4	4		4	4	3	3		2	2	2
158	4	3	4	4	3	3	4		4	3	4	3		2	3	4
159	4	5	5	5	5	4	4		5	5	4	4		2	2	4

No.	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
54	4	4	4	4	4	4	4	[illegible]	4	3	4	3	[illegible]	2	1	1
55	3	4	3	3	2	3	4	[illegible]	2	3	3	4	[illegible]	3	3	3
56	4	4	3	4	4	2	4	[illegible]	3	3	3	4	[illegible]	2	2	2
57	4	4	4	4	4	4	4	[illegible]	4	3	4	3	[illegible]	2	3	2
58	3	4	4	4	4	4	3	[illegible]	2	2	3	3	[illegible]	1	1	1
59	3	4	4	4	4	4	4	[illegible]	5	5	5	5	[illegible]	1	1	3
60	4	4	4	4	4	3	3	[illegible]	4	4	4	5	[illegible]	1	1	1
61	4	4	4	4	4	3	4	[illegible]	4	4	4	3	[illegible]	3	3	4
62	4	3	3	4	4	2	4	[illegible]	5	5	5	5	[illegible]	2	2	3
63	4	4	3	4	4	4	3	[illegible]	4	4	3	3	[illegible]	3	3	3
64	4	4	4	4	4	4	3	[illegible]	2	3	3	3	[illegible]	1	1	1
65	4	4	4	4	3	4	5	[illegible]	4	4	4	5	[illegible]	3	1	3
66	4	4	4	3	4	3	4	[illegible]	4	4	5	5	[illegible]	2	2	2
67	4	4	4	4	4	4	4	[illegible]	4	4	5	4	[illegible]	2	2	2
68	4	4	3	4	4	2	2	[illegible]	3	3	3	3	[illegible]	3	3	3
69	4	3	4	4	3	3	4	[illegible]	3	3	3	3	[illegible]	3	4	3
70	4	4	3	3	3	4	4	[illegible]	3	3	3	3	[illegible]	1	1	3
71	3	4	4	4	4	4	3	[illegible]	2	2	2	2	[illegible]	1	1	1
72	4	4	3	3	3	5	4	[illegible]	3	2	4	3	[illegible]	2	2	2
73	4	4	2	3	3	4	4	[illegible]	3	3	4	3	[illegible]	2	3	4
74	4	5	4	4	4	4	4	[illegible]	4	4	4	5	[illegible]	2	2	4
75	4	3	4	4	4	4	4	[illegible]	2	4	4	4	[illegible]	2	2	2
76	4	5	5	4	4	4	4	[illegible]	4	4	4	5	[illegible]	1	2	1
77	3	3	3	3	3	4	4	[illegible]	3	3	3	4	[illegible]	3	3	4
78	4	4	4	4	3	4	4	[illegible]	3	3	3	3	[illegible]	3	3	4
79	4	4	4	4	4	4	4	[illegible]	4	4	3	3	[illegible]	2	2	2
80	4	4	4	3	4	4	4	[illegible]	3	4	4	3	[illegible]	1	1	3
81	3	4	4	3	3	3	5	[illegible]	3	4	3	4	[illegible]	1	1	1
82	3	4	4	4	4	4	4	[illegible]	4	3	3	4	[illegible]	2	2	3
83	4	4	4	4	4	5	4	[illegible]	4	4	5	5	[illegible]	2	2	3
84	3	4	4	5	4	3	4	[illegible]	4	4	5	4	[illegible]	2	2	2
85	3	4	4	4	3	4	4	[illegible]	2	3	3	4	[illegible]	3	3	3
86	4	4	4	4	3	4	4	[illegible]	4	4	4	4	[illegible]	3	3	4
87	4	4	4	4	4	4	4	[illegible]	4	4	5	5	[illegible]	1	1	2
88	4	4	4	2	4	3	4	[illegible]	4	5	5	4	[illegible]	3	3	4
89	4	4	4	4	4	4	4	[illegible]	5	4	5	5	[illegible]	1	1	1
90	3	3	3	2	3	3	4	[illegible]	2	2	3	2	[illegible]	1	1	3
91	4	3	3	3	3	2	4	[illegible]	4	3	4	3	[illegible]	2	2	2
92	3	3	3	4	2	4	4	[illegible]	2	4	3	4	[illegible]	2	2	2
93	4	4	4	4	4	4	4	[illegible]	4	4	4	4	[illegible]	2	2	3
94	4	4	4	4	4	4	4	[illegible]	4	4	4	4	[illegible]	1	1	1
95	4	4	4	4	5	4	4	[illegible]	4	5	5	5	[illegible]	2	2	2
96	4	3	4	5	4	4	5	[illegible]	2	3	4	5	[illegible]	2	2	2
97	4	4	4	4	4	4	4	[illegible]	2	2	3	5	[illegible]	1	1	1
98	4	3	4	4	3	4	4	[illegible]	4	4	4	4	[illegible]	2	2	3
99	3	3	3	2	3	3	4	[illegible]	4	4	4	4	[illegible]	1	1	3
100	4	3	3	3	3	2	2	[illegible]	5	5	5	4	[illegible]	1	1	1
101	3	3	3	3	4	4	4	[illegible]	4	4	3	5	[illegible]	2	2	2
102	3	3	3	3	3	3	3	[illegible]	3	3	4	2	[illegible]	2	3	4
103	4	4	4	3	4	4	3	3.75	4	3	3	3	[illegible]	2	2	4
104	4	4	4	4	3	3	4	3.75	4	3	3	3	[illegible]	2	2	2
105	4	4	4	3	4	4	4	[illegible]	4	3	4	2	[illegible]	3	3	3
106	4	4	4	4	4	4	4	[illegible]	4	4	5	4	[illegible]	3	3	4

Lampiran III

Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Frequency Table

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 26 tahun	9	4,8	4,8	4,8
	26 - 35 tahun	42	22,3	22,3	27,1
	36 - 45 tahun	86	45,7	45,7	72,9
	> 46 tahun	51	27,1	27,1	100,0
	Total	188	100,0	100,0	

Frequency Table

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	165	87,8	87,8	87,8
	Wanita	23	12,2	12,2	100,0
	Total	188	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP/Sederajat	36	19,1	19,1	19,1
	SMA/Sederajat	78	41,5	41,5	60,6
	Diploma	36	19,1	19,1	79,8
	Sarjana	38	20,2	20,2	100,0
	Total	188	100,0	100,0	

Lama kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 tahun	9	4,8	4,8	4,8
	2 - 6 tahun	6	3,2	3,2	8,0
	6 - 10 tahun	68	36,2	36,2	44,1
	> 10 tahun	105	55,9	55,9	100,0
	Total	188	100,0	100,0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1.1	188	1	5	3,45	,932
x1.2	188	1	5	3,37	1,059
x1.3	188	1	5	3,62	,992
x1.4	188	1	5	3,22	1,090
x1.5	188	1	5	3,59	,941
x1.6	188	1	5	3,59	,906
x2.1	188	2	5	3,72	,739
x2.2	188	2	5	3,76	,843
x2.3	188	1	5	3,53	,898
x2.4	188	2	5	3,56	,768
x3.1	188	2	5	4,25	,706
x3.2	188	2	5	3,73	,698
x3.3	188	2	5	3,73	,689
z1.1	188	2	5	3,65	,551
z1.2	188	2	5	3,74	,558
z1.3	188	2	5	3,77	,565
z1.4	188	1	5	3,70	,635
z1.5	188	2	5	3,70	,593
z1.6	188	2	5	3,68	,617
z1.7	188	2	5	3,73	,634
z1.8	188	2	5	3,76	,586
y1.1	188	2	5	3,55	,903
y1.2	188	2	5	3,67	,751
y1.3	188	2	5	3,94	,750
y1.4	188	1	5	3,80	,980
y2.1	188	1	5	2,07	,995
y2.2	188	1	5	2,13	1,012
y2.3	188	1	5	2,64	1,112
dukungan dari kelompok	188	2,00	5,00	3,4734	,67477
partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan	188	2,25	5,00	3,6410	,55156
ketergantungan tugas	188	2,00	5,00	3,9042	,53771
kepuasan kerja karyawan	188	2,00	5,00	3,7161	,37872
kesediaan untuk bekerjasama	188	2,00	5,00	3,7394	,63268
keinginan untuk keluar	188	1,00	5,00	2,2819	,95244
Valid N (listwise)	188				

Frequencies

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.5	.5	.5
	2	42	22.3	22.3	22.9
	3	29	15.4	15.4	38.3
	4	103	54.8	54.8	93.1
	5	13	6.9	6.9	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.5	.5	.5
	2	65	34.6	34.6	35.1
	3	1	.5	.5	35.6
	4	106	56.4	56.4	92.0
	5	15	8.0	8.0	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.1	1.1	1.1
	2	43	22.9	22.9	23.9
	4	122	64.9	64.9	88.8
	5	21	11.2	11.2	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.5	.5	.5
	2	78	41.5	41.5	42.0
	3	2	1.1	1.1	43.1
	4	93	49.5	49.5	92.6
	5	14	7.4	7.4	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.5	.5	.5
	2	43	22.9	22.9	23.4
	3	2	1.1	1.1	24.5
	4	128	68.1	68.1	92.6
	5	14	7.4	7.4	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.5	.5	.5
	2	41	21.8	21.8	22.3
	3	2	1.1	1.1	23.4
	4	134	71.3	71.3	94.7
	5	10	5.3	5.3	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	4.3	4.3	4.3
	3	61	32.4	32.4	36.7
	4	95	50.5	50.5	87.2
	5	24	12.8	12.8	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	6.9	6.9	6.9
	3	56	29.8	29.8	36.7
	4	83	44.1	44.1	80.9
	5	36	19.1	19.1	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.5	.5	.5
	2	27	14.4	14.4	14.9
	3	53	28.2	28.2	43.1
	4	85	45.2	45.2	88.3
	5	22	11.7	11.7	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	24	12.8	12.8	12.8
	3	43	22.9	22.9	35.6
	4	113	60.1	60.1	95.7
	5	8	4.3	4.3	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	1.6	1.6	1.6
	3	20	10.6	10.6	12.2
	4	92	48.9	48.9	61.2
	5	73	38.8	38.8	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	4.8	4.8	4.8
	3	51	27.1	27.1	31.9
	4	110	58.5	58.5	90.4
	5	18	9.6	9.6	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	5.9	5.9	5.9
	3	43	22.9	22.9	28.7
	4	119	63.3	63.3	92.0
	5	15	8.0	8.0	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Z1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.1	1.1	1.1
	3	67	35.6	35.6	36.7
	4	114	60.6	60.6	97.3
	5	5	2.7	2.7	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Z1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	2.1	2.1	2.1
	3	48	25.5	25.5	27.7
	4	129	68.6	68.6	96.3
	5	7	3.7	3.7	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Z1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	2.1	2.1	2.1
	3	45	23.9	23.9	26.1
	4	130	69.1	69.1	95.2
	5	9	4.8	4.8	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Z1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.5	.5	.5
	2	6	3.2	3.2	3.7
	3	50	26.6	26.6	30.3
	4	122	64.9	64.9	95.2
	5	9	4.8	4.8	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Z1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	3.2	3.2	3.2
	3	52	27.7	27.7	30.9
	4	123	65.4	65.4	96.3
	5	7	3.7	3.7	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Z1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	3.7	3.7	3.7
	3	55	29.3	29.3	33.0
	4	118	62.8	62.8	95.7
	5	8	4.3	4.3	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Z1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	4.3	4.3	4.3
	3	46	24.5	24.5	28.7
	4	123	65.4	65.4	94.1
	5	11	5.9	5.9	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Z1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	3.2	3.2	3.2
	3	42	22.3	22.3	25.5
	4	131	69.7	69.7	95.2
	5	9	4.8	4.8	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	34	18.1	18.1	18.1
	3	36	19.1	19.1	37.2
	4	99	52.7	52.7	89.9
	5	19	10.1	10.1	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	8.0	8.0	8.0
	3	49	26.1	26.1	34.0
	4	107	56.9	56.9	91.0
	5	17	9.0	9.0	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.1	1.1	1.1
	3	53	28.2	28.2	29.3
	4	88	46.8	46.8	76.1
	5	45	23.9	23.9	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	3.2	3.2	3.2
	2	9	4.8	4.8	8.0
	3	49	26.1	26.1	34.0
	4	76	40.4	40.4	74.5
	5	48	25.5	25.5	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	59	31.4	31.4	31.4
	2	76	40.4	40.4	71.8
	3	40	21.3	21.3	93.1
	4	6	3.2	3.2	96.3
	5	7	3.7	3.7	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	56	29.8	29.8	29.8
	2	73	38.8	38.8	68.6
	3	44	23.4	23.4	92.0
	4	8	4.3	4.3	96.3
	5	7	3.7	3.7	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Y2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	36	19.1	19.1	19.1
	2	47	25.0	25.0	44.1
	3	61	32.4	32.4	76.6
	4	37	19.7	19.7	96.3
	5	7	3.7	3.7	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1	17.3883	12.8163	.4053	.7624
X1.2	17.4734	11.0421	.6008	.7126
X1.3	17.2181	11.5618	.5697	.7220
X1.4	17.6223	11.7764	.4583	.7531
X1.5	17.2500	11.8997	.5558	.7265
X1.6	17.2500	12.3382	.5079	.7386

Reliability Coefficients

N of Cases = 188.0 N of Items = 6

Alpha = .7704

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1	10.8457	3.1900	.4289	.5095
X2.2	10.8085	2.8615	.4547	.4818
X2.3	11.0319	3.0364	.3274	.5882
X2.4	11.0053	3.2994	.3504	.5625

Reliability Coefficients

N of Cases = 188.0 N of Items = 4

Alpha = .6068

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X3.1	7.4628	1.4050	.4169	.6308
X3.2	7.9840	1.3420	.4772	.5499
X3.3	7.9787	1.3151	.5141	.5002

Reliability Coefficients

N of Cases = 188.0 N of Items = 3

Alpha = .6579

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Z1.1	26.0691	7.7652	.3605	.7894
Z1.2	25.9787	7.2509	.5372	.7638
Z1.3	25.9521	7.1367	.5700	.7587
Z1.4	26.0160	6.6254	.6576	.7419
Z1.5	26.0213	7.0584	.5610	.7595
Z1.6	26.0426	6.9714	.5599	.7593
Z1.7	25.9894	7.3154	.4255	.7818
Z1.8	25.9574	7.7522	.3313	.7947

Reliability Coefficients

N of Cases = 188.0 N of Items = 8

Alpha = .7923

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1.1	11.4096	3.7725	.5176	.6697
Y1.2	11.2872	3.8208	.6875	.5815
Y1.3	11.0213	3.8926	.6585	.5978
Y1.4	11.1543	4.2274	.3017	.8105

Reliability Coefficients

N of Cases = 188.0 N of Items = 4

Alpha = .7287

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y2.1	4.7713	3.7709	.8811	.8001
Y2.2	4.7128	3.7566	.8617	.8146
Y2.3	4.2074	3.8872	.6927	.9637

Reliability Coefficients

N of Cases = 188.0 N of Items = 3

Alpha = .9025

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Lampiran IV

Hasil Analisis Data Penelitian Dengan SPSS 12.0 Dan AMOS 4.01

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore: dukungan dari kelompok	188	-2.18355	2.26238	5.90E-17	1.0000000
Zscore: partisipasi karyawan dalam peng	188	-2.52184	2.46398	-2.0E-15	1.0000000
Zscore: ketergantungan tugas	188	-3.54132	2.03785	-9.4E-16	1.0000000
Zscore: kepuasan kerja karyawan	188	-4.53137	3.39007	-2.3E-15	1.0000000
Zscore: kesediaan untuk bekerjasama	188	-2.74919	1.99253	1.83E-15	1.0000000
Zscore: keinginan untuk keluar	188	-1.35686	2.85968	7.74E-16	1.0000000
Valid N (listwise)	188				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore: dukungan dari kelompok	184	-2.18355	2.26238	2.06E-02	.9783103
Zscore: partisipasi karyawan dalam peng	184	-2.52184	2.46398	-4.3E-03	.9902375
Zscore: ketergantungan tugas	184	-2.92141	2.03785	4.33E-02	.9018771
Zscore: kepuasan kerja karyawan	184	-1.89089	2.06983	4.11E-02	.8558397
Zscore: kesediaan untuk bekerjasama	184	-2.74919	1.99253	-3.7E-04	.9955581
Zscore: keinginan untuk keluar	184	-1.35686	2.85968	-3.9E-02	.9439437
Valid N (listwise)	184				

Amos

by James L. Arbuckle

Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation
1507 E. 53rd Street - #452
Chicago, IL 60615 USA
773-667-8635
Fax: 773-955-6252
http://www.smallwaters.com

****

Your model contains the following variables

Zrata	observed	endogenous
Y1rata	observed	endogenous
Y2rata	observed	endogenous
x1rata	observed	exogenous
X2rata	observed	exogenous
X3rata	observed	exogenous
e1	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous

Number of variables in your model: 9
Number of observed variables: 6
Number of unobserved variables: 3
Number of exogenous variables: 6
Number of endogenous variables: 3

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	3	0	0	0	0	3
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	5	0	6	0	0	11
Total:	8	0	6	0	0	14

NOTE:
The model is recursive.

Assessment of normality

	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X3rata	2.333	5.000	-0.729	-4.036	1.417	3.924
X2rata	2.250	5.000	-0.130	-0.721	-0.411	-1.137
x1rata	2.000	5.000	-0.131	-0.727	-0.730	-2.021
Zrata	3.000	4.500	-0.456	-2.527	-0.058	-0.159
Y2rata	1.000	5.000	0.626	3.465	0.400	1.106
Y1rata	2.000	5.000	-0.158	-0.877	-0.395	-1.094
Multivariate					2.793	1.934

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
100	19.642	0.003	0.446
21	18.764	0.005	0.207
10	18.540	0.005	0.066
81	17.468	0.008	0.055
90	16.145	0.013	0.093
118	15.996	0.014	0.043
179	14.501	0.025	0.168
184	14.364	0.026	0.106
140	13.925	0.030	0.112
149	13.206	0.040	0.202
183	12.344	0.055	0.426
111	12.322	0.055	0.317
27	12.156	0.059	0.283
11	12.148	0.059	0.195
114	11.974	0.063	0.179
6	11.931	0.064	0.127
151	11.923	0.064	0.080
71	11.672	0.070	0.092
96	11.586	0.072	0.072
38	11.172	0.083	0.133
29	10.764	0.096	0.233
147	10.739	0.097	0.177
5	10.520	0.104	0.210
180	10.383	0.109	0.210
148	10.383	0.109	0.151
66	10.341	0.111	0.119
58	10.229	0.115	0.114
99	10.206	0.116	0.084
127	10.073	0.122	0.087
173	10.071	0.122	0.059
142	10.068	0.122	0.039
59	9.765	0.135	0.078
171	9.452	0.150	0.153
176	8.992	0.174	0.379
130	8.968	0.175	0.326
157	8.954	0.176	0.271
41	8.671	0.193	0.419

40	8.631	0.195	0.381
62	8.418	0.209	0.491
3	8.323	0.215	0.503
82	8.016	0.237	0.701
13	7.977	0.240	0.671
79	7.856	0.249	0.709
161	7.819	0.252	0.680
8	7.740	0.258	0.686
76	7.597	0.269	0.746
2	7.481	0.279	0.782
154	7.430	0.283	0.770
141	7.418	0.284	0.727
110	7.405	0.285	0.681
101	7.398	0.286	0.627
87	7.332	0.291	0.629
102	7.239	0.299	0.657
117	7.112	0.311	0.717
64	7.080	0.314	0.691
46	7.075	0.314	0.638
169	6.905	0.330	0.741
163	6.589	0.361	0.914
150	6.540	0.365	0.911
129	6.505	0.369	0.901
120	6.502	0.369	0.873
126	6.492	0.370	0.845
15	6.474	0.372	0.820
88	6.456	0.374	0.791
91	6.404	0.380	0.790
1	6.365	0.384	0.778
172	6.280	0.393	0.806
124	6.265	0.394	0.775
108	6.147	0.407	0.830
55	6.144	0.407	0.792
7	6.132	0.409	0.757
97	6.089	0.413	0.751
167	6.079	0.414	0.711
22	6.048	0.418	0.693
78	6.011	0.422	0.680
43	6.009	0.422	0.626
86	5.997	0.424	0.584
107	5.975	0.426	0.551
30	5.909	0.433	0.572
69	5.901	0.434	0.524
175	5.888	0.436	0.481
181	5.888	0.436	0.422
83	5.855	0.440	0.405
164	5.834	0.442	0.373
174	5.390	0.495	0.833
34	5.337	0.501	0.840
14	5.287	0.508	0.845
182	5.260	0.511	0.832
56	5.246	0.513	0.805
73	5.240	0.513	0.768
4	5.191	0.520	0.774
32	5.102	0.531	0.819
57	5.005	0.543	0.864
122	4.921	0.554	0.895
112	4.906	0.556	0.876
20	4.853	0.563	0.884
35	4.845	0.564	0.859
63	4.829	0.566	0.838

49	4.799	0.570	0.828
61	4.664	0.588	0.901

Sample size: 184

Model: Default model

Computation of degrees of freedom

Number of distinct sample moments: 21
Number of distinct parameters to be estimated: 11

Degrees of freedom: 10

0e	0	4.3e+001	0.0000e+000	1.00e+004	1.21576741038e+002	0	1.00e+004
1e	0	1.4e+001	0.0000e+000	6.60e-001	6.08623444272e+001	5	0.00e+000
2e	0	5.5e+000	0.0000e+000	5.56e-001	2.31076783763e+001	1	8.09e-001
3e	0	4.6e+000	0.0000e+000	1.44e-001	1.58251846607e+001	1	1.14e+000
4e	0	4.5e+000	0.0000e+000	5.03e-002	1.53359012142e+001	1	1.07e+000
5e	0	4.5e+000	0.0000e+000	6.53e-003	1.53300531733e+001	1	1.01e+000
6e	0	4.5e+000	0.0000e+000	1.02e-004	1.53300518131e+001	1	1.00e+000

Minimum was achieved

Chi-square = 15.330
Degrees of freedom = 10
Probability level = 0.120

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
Zrata <----- x1rata	0.221	0.027	8.277	par-1
Zrata <----- X2rata	0.238	0.032	7.377	par-2
Zrata <----- X3rata	0.240	0.036	6.610	par-3
Y1rata <----- Zrata	0.775	0.130	5.974	par-4
Y2rata <----- Zrata	-0.402	0.200	-2.009	par-5

Standardized Regression Weights:	Estimate
Zrata <----- x1rata	0.443
Zrata <----- X2rata	0.395
Zrata <----- X3rata	0.353
Y1rata <----- Zrata	0.404
Y2rata <----- Zrata	-0.147

Variances:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
x1rata	0.433	0.045	9.566	par-6
X2rata	0.297	0.031	9.566	par-7
X3rata	0.234	0.024	9.566	par-8
e1	0.056	0.006	9.566	par-9
e2	0.332	0.035	9.566	par-10
e3	0.788	0.082	9.566	par-11

Squared Multiple Correlations:	Estimate
Zrata	0.477
Y2rata	0.022
Y1rata	0.163

Total Effects

	X3rata	X2rata	x1rata	Zrata
Zrata	0.240	0.238	0.221	0.000
Y2rata	-0.096	-0.095	-0.089	-0.402
Y1rata	0.186	0.184	0.171	0.775

Standardized Total Effects

	X3rata	X2rata	x1rata	Zrata
Zrata	0.353	0.395	0.443	0.000
Y2rata	-0.052	-0.058	-0.065	-0.147
Y1rata	0.143	0.159	0.179	0.404

Direct Effects

	X3rata	X2rata	x1rata	Zrata
Zrata	0.240	0.238	0.221	0.000
Y2rata	0.000	0.000	0.000	-0.402
Y1rata	0.000	0.000	0.000	0.775

Standardized Direct Effects

	X3rata	X2rata	x1rata	Zrata
Zrata	0.353	0.395	0.443	0.000
Y2rata	0.000	0.000	0.000	-0.147
Y1rata	0.000	0.000	0.000	0.404

Indirect Effects

	X3rata	X2rata	x1rata	Zrata
Zrata	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Y2rata	-0.0963	-0.0955	-0.0886	0.0000
Y1rata	0.1859	0.1843	0.1710	0.0000

Standardized Indirect Effects

	X3rata	X2rata	x1rata	Zrata
Zrata	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Y2rata	-0.0519	-0.0580	-0.0650	0.0000
Y1rata	0.1428	0.1594	0.1788	0.0000

Modification Indices

Covariances:

	M.I.	Par Change
x1rata <---> X2rata	7.160	-0.071

Variances:

	M.I.	Par Change

Regression Weights:

	M.I.	Par Change

Variance-covariance Matrix of Estimates

	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6
par-1	7.109e-004					
par-2	2.461e-020	1.038e-003				
par-3	1.015e-020	-1.716e-021	1.317e-003			
par-4	-2.437e-020	-3.034e-020	-9.776e-021	1.683e-002		
par-5	1.563e-021	-1.298e-020	2.195e-021	-2.493e-019	3.995e-002	
par-6	1.201e-019	-7.532e-038	-2.674e-038	4.458e-020	-1.550e-020	2.053e-003
par-7	-3.147e-038	5.689e-020	-1.338e-038	2.121e-020	-1.931e-020	-1.090e-036
par-8	-3.368e-038	-4.002e-038	-7.476e-022	2.312e-020	-5.101e-021	-5.874e-038
par-9	1.562e-020	1.081e-020	-1.802e-022	-2.795e-020	6.183e-021	1.395e-036

par-10	6.728e-037	6.664e-037	9.700e-037	-7.380e-020	-1.772e-052	-4.261e-037
par-11	4.312e-038	1.108e-037	4.469e-038	1.778e-053	-1.024e-020	-2.389e-038

	par-7	par-8	par-9	par-10	par-11
par-7	9.620e-004				
par-8	2.997e-038	5.979e-004			
par-9	3.088e-037	-4.340e-038	3.474e-005		
par-10	-1.890e-037	-2.817e-037	-1.383e-037	1.203e-003	
par-11	-7.466e-038	-7.469e-039	-1.435e-038	-2.640e-037	6.779e-003

Correlations of Estimates

	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6	par-7
par-1	1.000						
par-2	0.000	1.000					
par-3	0.000	-0.000	1.000				
par-4	-0.000	-0.000	-0.000	1.000			
par-5	0.000	-0.000	0.000	-0.000	1.000		
par-6	0.000	-0.000	-0.000	0.000	-0.000	1.000	
par-7	-0.000	0.000	-0.000	0.000	-0.000	-0.000	1.000
par-8	-0.000	-0.000	-0.000	0.000	-0.000	-0.000	0.000
par-9	0.000	0.000	-0.000	-0.000	0.000	0.000	0.000
par-10	0.000	0.000	0.000	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000
par-11	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.000	-0.000	-0.000

	par-8	par-9	par-10	par-11
par-8	1.000			
par-9	-0.000	1.000		
par-10	-0.000	-0.000	1.000	
par-11	-0.000	-0.000	-0.000	1.000

Critical Ratios for Differences between Parameters

	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6	par-7
par-1	0.000						
par-2	0.408	0.000					
par-3	0.426	0.044	0.000				
par-4	4.186	4.019	3.973	0.000			
par-5	-3.086	-3.157	-3.157	-4.938	0.000		
par-6	4.046	3.519	3.334	-2.486	4.074	0.000	
par-7	1.858	1.318	1.190	-3.586	3.452	-2.490	0.000
par-8	0.365	-0.095	-0.137	-4.099	3.155	-3.875	-1.590
par-9	-6.017	-5.536	-4.991	-5.534	2.290	-8.252	-7.612
par-10	2.540	1.987	1.831	-3.301	3.615	-1.780	0.755
par-11	6.550	6.219	6.087	0.081	5.501	3.769	5.579

	par-8	par-9	par-10	par-11
par-8	0.000			
par-9	-7.058	0.000		
par-10	2.307	7.828	0.000	
par-11	6.446	8.858	5.101	0.000

Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	11	15.330	10	0.120	1.533
Saturated model	21	0.000	0		
Independence model	6	163.796	15	0.000	10.920

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0.022	0.974	0.945	0.464
Saturated model	0.000	1.000		
Independence model	0.051	0.784	0.698	0.560

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	0.906	0.860	0.965	0.946	0.964
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0.667	0.604	0.643
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	5.330	0.000	20.047
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	148.796	111.333	193.718

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	0.084	0.029	0.000	0.110
Saturated model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence model	0.895	0.813	0.608	1.059

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0.054	0.000	0.105	0.400
Independence model	0.233	0.201	0.266	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	37.330	38.205	92.404	83.694
Saturated model	42.000	43.670	147.141	130.514
Independence model	175.796	176.273	205.836	201.086

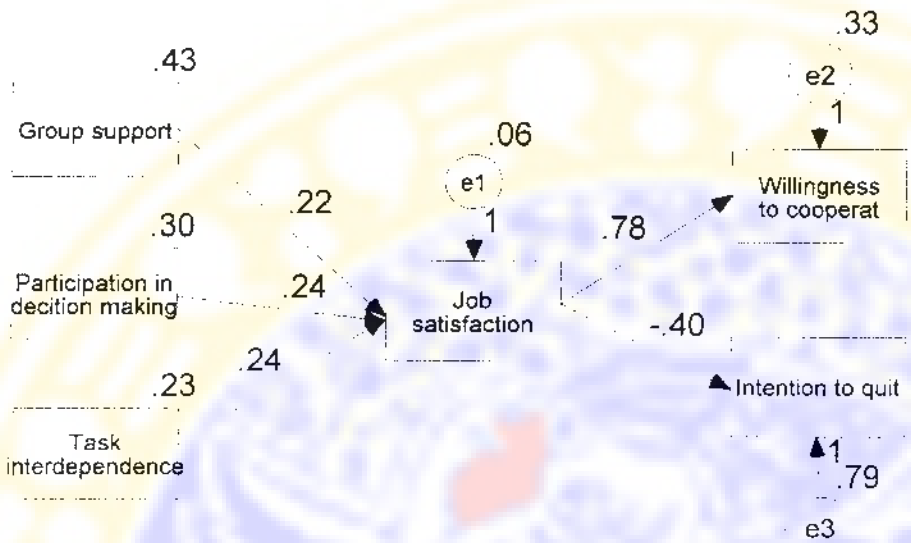
Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	0.204	0.175	0.284	0.209
Saturated model	0.230	0.230	0.230	0.239
Independence model	0.961	0.756	1.206	0.963

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	219	278
Independence model	28	35

Execution time summary:

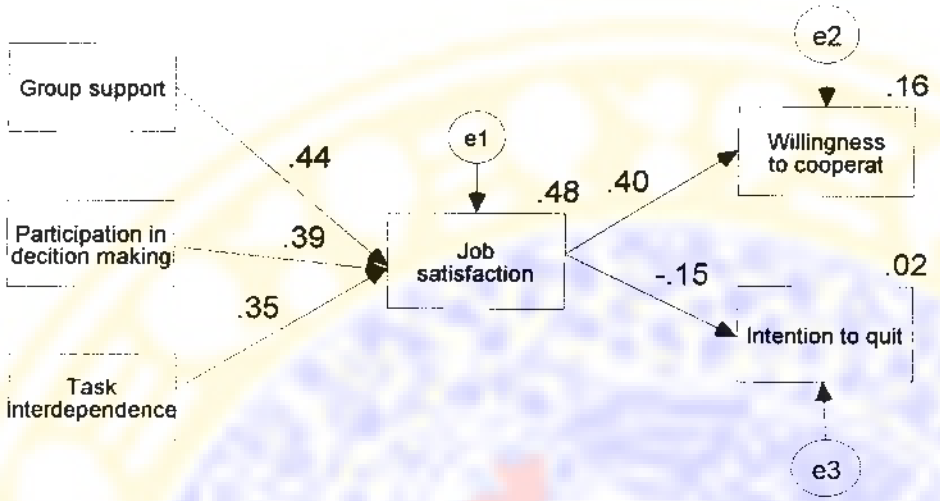
Minimization: 0.000
Miscellaneous: 0.440
Bootstrap: 0.000
Total: 0.440

Unstandardized



Goodness of fit test
Chi square=15.330
df=10
p value=.120
cmin=15.330
AGFI=.945
GFI=.974
RMSEA=.054
TLI=.946
CFI=.964
NFI=.906
PGFI=.464

Standardized



Goodness of fit test
Chi square=15.330
df=10
p value=.120
cmin=15.330
AGFI=.945
GFI=.974
RMSEA=.054
TLI=.946
CFI=.964
NFI=.906
PGFI=.464

Regression Weights

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Zrata	<--	X2rata 0.238	0.032	7.377	0.000	par-2
Zrata	<--	X3rata 0.240	0.036	6.610	0.000	par-3
Y1rata	<--	Zrata 0.775	0.130	5.974	0.000	par-4
Y2rata	<--	Zrata -0.402	0.200	-2.009	0.045	par-5

Standardized Regression Weights

		Estimate
Zrata	<--	x1rata 0.443
Zrata	<--	X2rata 0.395
Zrata	<--	X3rata 0.353
Y1rata	<--	Zrata 0.404
Y2rata	<--	Zrata -0.147

Variances

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x1rata	0.433	0.045	9.566	0.000	par-6
X2rata	0.297	0.031	9.566	0.000	par-7
X3rata	0.234	0.024	9.566	0.000	par-8
e1	0.056	0.006	9.566	0.000	par-9
e2	0.332	0.035	9.566	0.000	par-10
e3	0.788	0.082	9.566	0.000	par-11

Squared Multiple Correlations

	Estimate
Zrata	0.477
Y2rata	0.022
Y1rata	0.163

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Lampiran V

Surat Keterangan Penelitian

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

DINAS PASAR KABUPATEN JOMBANG

Jl. Merdeka No. 132 Telp. (0321) 874549

Email : din_pasar@jombang.org

J O M B A N G

SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama	:	H. SONNY HERSONO, SH, MM
NIP	:	510 050 559
Pangkat	:	Pembina Tingkat I (IV/b)
Jabatan	:	Kepala Dinas Pasar Kabupaten Jombang

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	:	BAYU WIDHO PAMUNGKAS
NIM	:	040016889
Fakultas	:	Ekonomi Jurusan Management Universitas Airlangga Surabaya

Telah melaksanakan penelitian pada Dinas Pasar Kabupaten Jombang tentang : "Pengaruh Keterlibatan Karyawan Untuk Bekerjasama Dan Keinginan Karyawan Untuk Keluar Dalam Bekerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bidang Kebersihan, Ketertiban Dan Keamanan Pasar Pada Dinas Pasar Kabupaten Jombang".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jombang, 15 Desember 2005

KEPALA DINAS PASAR
KABUPATEN JOMBANG

PEMERINTAH KABUPATEN JOMBANG
DINAS PASAR

H. SONNY HERSONO, SH, MM
Pembina Tingkat I
NIP. 510 050 559