ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

PENGARUH FAKTOR - FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. DHARMA SATYA NUSANTARA DI GRESIK

SKRIPSI

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

B 329 05
Yes
P

DIAJUKAN OLEH

YESSY PRICILLIA SISCA F.
No. Pokok : 049711574E

KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

SKRIPSI

PENGARUH FAKTOR –FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. DHARMA SATYA NUSANTARA DI GRESIK

DIAJUKAN OLEH :

YESSY PRICILLIA SISCA F.

No. Pokok : 049711574E

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING,

Dr. H. WARSONO, SE. ME. TANGGAL 23 - 9 - 2005

KETUA JURUSAN,

Prof. Dr. H. AMIRUDDIN UMAR, SE. TANGGAL 28 - 9 - 2005

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan berkah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. DHARMA SATYA NUSANTARA DI GRESIK." Untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang dalam atas bantuannya baik berupa moril maupun materiil kepada :

1. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, Drs. Ec. H. Karjadi Mintaroem, M.Si.
2. Prof. Dr. H. Amiruddin Umar, SE, selaku Ketua Jurusan Manajemen.
3. Dr. H. Warsono, SE, ME, atas waktu perhatian, kesabaran dan ketelitian dalam membimbing penulis hingga skripsi ini selesai.
4. Seluruh staf pengajar Ekonomi Unair yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
5. Pimpinan dan seluruh karyawan selaku perwakilan dari PT. DHARMA SATYA NUSANTARA yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data.
6. Ibu, Mbak Tanty, Mbak Lenny, Mas Deddy, Novalia, Bella, Yudhistira. Bayu tercinta atas segala kasih sayang dan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

7. Ai, Asti, Emilia, Retno dan teman-teman atas segala bantuan dan dorongan semangat yang kalian berikan mengerjakan skripsi.
8. Serta pihak-pihak yang tidak mungkin saya sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis.

Akhir kata, penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkannya.

Surabaya, Agustus 2005

Penulis

ABSTRAKSI

Dalam penelitian ini, tujuan pertama adalah untuk mengetahui bersama-sama dari faktor-faktor kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan dan tujuan kedua adalah untuk mengetahui pengaruh yang dominan dari faktor-faktor kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan bagian produksi pada PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.

Penelitian ini didasarkan pada teori Hasibuan (2001) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional dari karyawan wanita maupun pria, yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Handoko (1995) menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Smith (1996) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap komitmen karyawan.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri (X_1), gaji (X_2), promosi (X_3), supervisi (X_4), rekan kerja (X_5), dan kondisi kerja (X_6). Sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen karyawan. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 65 orang yang meliputi 48 orang karyawan pria dan 17 orang karyawan wanita. Dari 65 responden telah mengisi kuesioner dan melalui uji validitas dan uji reliabilitas dan dinyatakan bahwa jawaban responden adalah valid dan reliabel. Untuk menguji hipotesis pertama digunakan teknik analisis regresi linier berganda, dan untuk menguji hipotesis kedua, digunakan teknik analisis uji beda dua rata-rata dengan sampel independen.

Persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :

$Y = -0{,}0007+0{,}134\ X_1+0{,}246\ X_2+0{,}137\ X_3+0{,}193\ X_4+0{,}167\ X_5+0{,}133\ X_6+e$

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil bahwa pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja dan kondisi kerja berpengaruh secara signifikan secara bersama-sama yang ditunjukkan melalui uji F, dimana nilai F_{hitung} (97,615) lebih besar dari pada F_{tabel} (2,25) maupun parsial yang ditunjukkan melalui uji t, dimana nilai t_{hitung} X_1 = 2,542, X_2 = 2,763, X_3 = 2,154, X_4 = 2,561, X_5 = 2,374, dan X_6 = 2,464 dan lebih besar dari pada t_{tabel} (1,69). Dari keenam variabel tersebut nampak bahwa faktor kepuasan atas gaji (X_2) merupakan variabel yang mempunyai nilai terbesar dalam mempengaruhi komitmen karyawan.

Saran untuk bagian produksi PT Dharma Satya Nusantara di Gresik adalah mempertahankan faktor-faktor yang mampu memberikan kepuasan kerja maupun komitmen karyawan dengan meningkatkan gaji karyawan sesuai dengan tingkat keahliannya masing-masing, meningkatkan pengarahan mengenai pekerjaan, meningkatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan berdasarkan kejelasan dari job deskripsi pekerjaan, meningkatkan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan kerjasama di dalam menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kejelasan promosi secara obyektif yang diharapkan mampu menumbuhkan komitmen karyawan di masa mendatang.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

KATA PENGANTAR iii

ABSTRAKSI v

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR x

DAFTAR LAMPIRAN xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Rumusan Masalah 3

1.3 Tujuan Penelitian 4

1.4. Manfaat Penelitian 4

1.5. Sistematika Skripsi 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori 7

2.1.1 Kepuasan Kerja 7

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja 7

2.1.1.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja 9

2.1.1.3 Respon Karyawan Terhadap Ketidakpuasan 15

2.1.2 Komitmen Organisasi 18

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi 18

Skripsi Pengaruh Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan ... Yessy Pricillia Sisca F.

2.1.2.2 Pendekatan Dalam Komitmen Organisasi 21

2.1.2.3 Bentuk Komitmen Organisasi 23

2.1.3 Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi 27

2.2 Penelitian Terdahulu 28

2.3 Kerangka Berpikir dan hipotesis 29

2.3.1 Kerangka Berpikir 29

2.3.2 Hipotesis 30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian 31

3.2 Identifikasi Variabel 31

3.3 Definisi Operasional Variabel 32

3.4 Jenis dan Sumber Data 37

3.5 Populasi dan Sampel 38

3.6 Prosedur Pengumpulan Data 38

3.7 Teknik Analisis 39

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 44

4.1.1 Gambaran Umum PT.Dharma Satya Nusantara 44

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian 49

4.2.1 Karakteristik Responden 49

4.2.2 Deskripsi Variabel 51

4.3 Analisis Model dan Pembuktian Hipotesis 61

4.3.1 Uji Validitas dan Realiabilitas 61

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

4.3.2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 64

4.3.3 Pembuktian Hipotesis Pertama 67

4.3.4 Pembuktian Hipotesis Kedua 68

4.3.5 Uji Asumsi Klasik 70

4.4 Pembahasan 72

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan 76

5.2 Saran 77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Skripsi Pengaruh Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan ... Yessy Pricillia Sisca F.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Karakteristik responden berdasarkan Usia 49

Tabel 4.2. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan 50

Tabel 4.3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan 51

Tabel 4.4. Deskripsi variabel pekerjaan itu sendiri (X_1)..... 52

Tabel 4.5. Deskripsi variabel gaji (X_2) 53

Tabel 4.6. Deskripsi variabel promosi (X_3) 55

Tabel 4.7. Deskripsi variabel supervisi (X_4)..... 56

Tabel 4.8. Deskripsi variabel rekan kerja (X_5) 57

Tabel 4.9. Deskripsi variabel kondisi kerja (X_6)..... 58

Tabel 4.10. Deskripsi variabel komitmen karyawan (Y)..... 61

Tabel 4.11. Hasil uji validitas dan reliabilitas 63

Tabel 4.12. Hasil analisis regresi berganda 66

Tabel 4.13. T hitung dan signifikansi 69

Tabel 4.14. Koefisien variance inflation factor variable bebas 71

Tabel 4.15. Ringkasan hasil korelasi rank spearman 72

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Respon terhadap ketidakpuasan kerja.....16

Gambar 2.2 Kerangka berfikir.....30

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Dharma Satya Nusantara..... 45

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisioner

Lampiran 2 : Data Mentah

Lampiran 3 : Tabel Frekuensi

Lampiran 4 : Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5 : Regresi Linier Berganda

Lampiran 6 : Tabel Korelasi

Lampiran 7 : Jurnal

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan dan memerlukan perhatian besar dari pihak manajemen adalah aset karyawan. Keberadaan karyawan dalam setiap perusahaan merupakan bagian penting karena karyawan dengan segala kemampuannya merupakan penggerak dari semua sumber daya lain dalam perusahaan.

Tuntutan terhadap adanya manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer untuk menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan perusahaan. Para manajer juga harus mencari cara terbaik untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan karyawan, komitmennya, keterlibatannya dalam kehidupan organisasi, memperbaiki kualitas lingkungan kerja, serta prestasi kerjanya. Oleh karena itu setiap perusahaan selayaknya mampu mengelola karyawan yang merupakan asetnya dengan baik karena dengan pengelolaan yang baik akan diperoleh kepuasan karyawan dalam bekerja, melalui kepuasan kerja ini diharapkan akan diperoleh karyawan yang mempunyai komitmen kuat pada perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan jauh

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

pekerjaan secara keseluruhan dapat memuaskan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan gambaran suasana keseluruhan organisasi dan kepuasan kerja mengacu pada sikap karyawan baik itu terhadap organisasi, rekan kerja, maupun sistem imbalan. Smith, et. al.yang dikutip Luthans (1998:145-146) mengemukakan adanya 6 faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu : 1) *The work itself*, 2) *Pay*, 3) *Promotion Opportunities*, 4) *Supervisi*, 5) *Coworker*, dan 6) *Working condition*. Apabila perusahaan kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, maka dikhawatirkan akan menyebabkan ketidakpuasan kerja yang akhirnya membuat karyawan ingin pindah dari perusahaan.

Begitu pula yang dialami karyawan bagian produksi pada PT. Dharma Satya Nusantara di Gresik. Ada saja karyawan yang memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik atau sebaliknya, ada saja karyawan yang memandang balas jasa finansial yang diterimanya telah sesuai dengan harapannya namun ada pula yang memandangnya kurang sesuai, begitu mengenai kenaikan jabatan dalam jenjang karir, ada yang memandangnya lamban ada yang cepat, kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukunganpun ada yang menilai rendah namun ada juga yang menilai tinggi. Untuk rekan kerja demikian, ada rekan kerja memberikan dukungan dan ada yang dirasakan tidak mendukung. Begitu pula dengan kondisi kerja, kondisi kerja karyawan ada yang menilainya baik (bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) sehingga akan membuat karyawan mudah menyelesaikan pekerjaannya, namun ada pula yang sebaliknya.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Untuk itulah perlu dilakukan pemeliharaan kepuasan kerja sehingga mampu menciptakan komitmen yang kuat pada perusahaan. Komitmen pada organisasi merupakan derajat di mana karyawan dapat diidentikkan dengan organisasi dan berkeinginan untuk terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Dengan demikian komitmen pada organisasi merupakan ukuran kemauan karyawan untuk tinggal atau bertahan dalam perusahaan sampai nanti. Komitmen organisasi juga mencerminkan kepercayaan karyawan pada misi dan tujuan organisasi, kemauan untuk melakukan usaha-usaha tertentu dalam mencapai misi dan tujuan itu, serta berniat untuk terus bekerja pada organisasi tersebut.

Bertitik tolak dari permasalahan tersebut, kiranya perlu diadakan suatu pengamatan yang lebih mendalam mengenai kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan. Untuk keperluan tersebut dilakukan penelitian pada karyawan bagian produksi pada PT. Dharma Satya Nusantara di Gresik. Dari uraian tersebut diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Bagian Produksi PT. Dharma Satya Nusantara di Gresik".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini ditetapkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi jabatan, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja secara

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap komitmen karyawan bagian produksi PT. Dharma Satya Nusantara di Gresik ?

2. Manakah diantara faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi jabatan, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap komitmen karyawan bagian produksi PT. Dharma Satya Nusantara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh bersama-sama dari faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi jabatan, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja terhadap komitmen karyawan bagian produksi PT. Dharma Satya Nusantara di Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang dominan dari faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi jabatan, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja terhadap komitmen karyawan bagian produksi PT. Dharma Satya Nusantara di Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Memberi sumbangan informasi yang dapat dijadikan pertimbangan terutama bagian sumber daya manusia PT. Dharma Satya Nusantara di Gresik

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

2. Memperluas wawasan dan pengetahuan khususnya mengenai kepuasan kerja dan komitmen kerja karyawan bagian produksi PT. Dharma Satya Nusantara di Gresik.
3. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian lebih lanjut.

1.5. Sistematika Skripsi

Pada bagian ini akan disajikan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini secara menguraikan hal-hal yang menuju pada pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini. Meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan tentang teori -teori yang relevan yaitu pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor kepuasan kerja, pengertian komitmen kerja, hubungan kepuasan kerja dan komitmen kerja yang berasal dari literatur-literatur yang digunakan sebagai landasan pemikiran dalam pembahasan skripsi ini, penelitian sebelumnya, hipotesis, serta kerangka berpikir penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang jenis data yang diperlukan untuk menyusun skripsi ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari obyek penelitian.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi pernyataan singkat yang dijabarkan dari hasil penelitian dan pembahasan hipotesis. Dalam bab ini disajikan tentang gambaran umum subyek penelitian dan analisis hasil penelitian yang meliputi deskripsi dan pembahasannya.

Bab V : Simpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan yang berasal dari hasil analisis dan pembahasan serta beberapa saran yang diajukan sebagai masukan dalam menentukan kebijakan sumber daya manusia di masa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti sangat besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Dengan adanya kepuasan kerja diharapkan para karyawan yang ada dalam organisasi akan lebih termotivasi untuk memberikan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan bersama.

Hasibuan (2001:202) mengatakan bahwa "kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat". Pengertian kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Handoko (2001:193-194) adalah "keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka". Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia lainnya.

Davis dan Newston (1996:105) menjelaskan bahwa "kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka". Begitu pula pendapat Wexley dan Yukl yang mendefinisikan kepuasan kerja "*is the way an employee feels about his or her job*" (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya) (dikutip Mangkunegara, 2001:117).

Menurut Mangkunegara (2001:117) pendapat tersebut menunjukkan bahwa "kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya". Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan antara lain melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima pegawai. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek–aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Hasibuan (2001:202) menjelaskan "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. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan di luar perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Menurut As'ad (2001:102-103), penelitian dibidang kepuasan kerja itu sendiri ada tiga macam yang biasanya diamati, yaitu :

1. Usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya. Dengan mengetahui hal ini orang lalu dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawannya bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja
2. Usaha untuk melihat bagaimana efek dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingkah laku kerja seperti produktivitas kerja, absensi, kecelakaan labor turnover, dan sebagainya. Dengan mengetahui hal ini, orang dapat mengambil langkah-langkah dalam memotivasi karyawan serta mencegah kelakuan-kelakuan yang merugikan.
3. dalam rangka usaha mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat dan bersifat komprehensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

2.1.1.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Jika dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasinya, jelaslah bahwa setiap manajer perlu

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

mengambil berbagai langkah agar para karyawan merasa puas bekerja pada organisasi yang bersangkutan. Untuk dapat melakukannya dengan tepat, diperlukan pemahaman tentang teknik dan cara yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan para karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Claypool sebagaimana dikutip oleh As'ad (2001:115) menemukan bahwa "hal –hal yang menyebabkan rasa puas adalah prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian". Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisor, kondisi kerja dan gaji.

Menurut Hasibuan (2001:202), "setiap karyawan tidak mempunyai tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik". Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan akan berkurang.

Strauss dan Sayles yang dikutip Handoko (2001:196) menjelaskan bahwa "karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustasi". Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sementara karyawan yang memperoleh kepuasan kerja pada umumnya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

lebih baik, dan berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan.

Menurut Smith, et. all, seperti yang dikutip Luthans (1998:145-146) ada 6 unsur penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain :

1. *The work itself, the extent to which the job provides the individual with interesting task, opportunities for learning, and the chance to accept responsibility.*

   Pekerjaan itu sendiri, sejauhmana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.

2. *Pay, the amount of financial remuneration that is received and the degree to which that is viewed equitable vis-à-vis that of other in organization.*

   Upah atau gaji, merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi.

3. *Promotion opportunities, the chance advancement in the hierarchy.*

   Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir.

4. *Supervision, the abilities of the supervisor to provide technical assistance and behavioral support.*

   Supervisi, merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

5. *Co-worker, the degree to which fellow worker are technically proficient socially supportive.*

   Rekan kerja, merupakan suatu tingkatan di mana rekan kerja memberikan dukungan.

6. *Working condition, if the working condition are good (clean, attractive, surrounding, for instance) the personnel will it easier to carry out their job.*

   Kondisi kerja, apabila kondisi kerja karyawan baik (bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya.

Unsur penting tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. *The work itself* (pekerjaan itu sendiri)

   Luthans (1998:145) menjelaskan bahwa "karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab". Menurut Robbins (2001:149) "karyawan akan menyukai pekerjaan –pekerjaan yang memberi mereka kesempatan menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja".

2. *Pay* (Gaji)

   Luthans (1998:145) menjelaskan bahwa "upah atau gaji merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi". Menurut Mangkunegara (2000:85)

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

bahwa "Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas pelayanannya yang diberikan secara bulanan". Dalam penelitian ini unsur *pay* atau gaji merupakan salah satu variabel penelitian yang tidak disertakan sebagai indikator kepuasan kerja, namun sebagai variabel yang turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3. *Promotion opportunities* (Kesempatan promosi)

   Menurut Luthans (1998:145) menyatakan bahwa "Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan". Menurut Nitisemito (2000:81) promosi adalah "Proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi". Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Melalui promosi, perusahaan akan memperoleh kestabilan dan moral karyawanpun akan lebih terjamin. Sementara Robbins (2001:150) menyatakan bahwa "promosi akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat". Apabila promosi dibuat dengan cara yang adil diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan.

4. *Supervision* (Pengawasan)

   Menurut Luthans (1998:145) menegaskan bahwa "tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

ditetapkan organisasi". Menurut Hasibuan (2001:169), "kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal". Menurut Sutarto (1998:3), "kepemimpinan merupakan sentral dalam kepengurusan organisasi, maju mundurnya organisasi, dinamis statisnya organisasi, tumbuh kembangnya organisasi, mati hidupnya organisasi, senang tidaknya seseorang bekerja dalam suatu organisasi, serta tercapai tidaknya tujuan organisasi, sebagian ditentukan oleh tepat tidaknya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut". Peran pemimpin mengkombinasikan ketrampilan teknis, manusiawi dan konseptual, yang mereka terapkan sesuai dengan tuntutan situasi. Oleh sebab itu aktivitas karyawan di perusahaan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta situasi lingkungan di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin diharapkan mampu memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik, seperti yang dikemukakan Hasibuan (2001:170) bahwa "gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal".

5. *Co-worker* (kelompok kerja)

Luthans (1998:146) menyatakan bahwa "Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual". Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan,

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan.

Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

6. *Working condition* (kondisi kerja)

   Menurut Luthans (1998:146), apabila "kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak menyenangkan (panas dan berisik) akan berdampak sebaliknya pula". Apabila kondisi bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka akan buruk juga dampaknya terhadap kepuasan kerja.

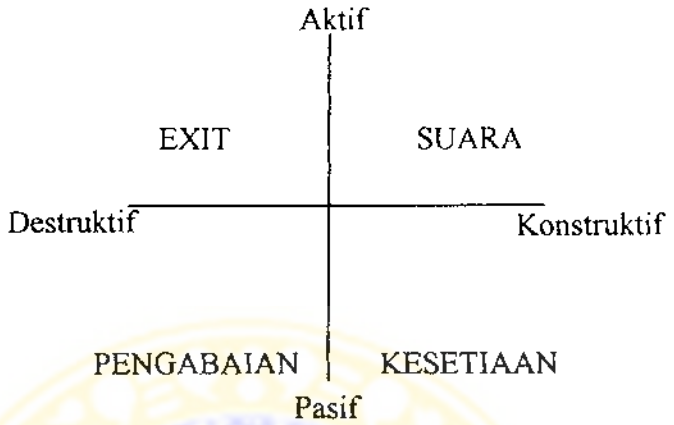
2.1.1.3 Respon Karyawan Terhadap Ketidakpuasan

Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara. Misalnya, daripada berhenti, karyawan dapat mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerja karyawan.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

GAMBAR 2.1

RESPON TERHADAP KETIDAKPUASAN KERJA



Sumber : Robbins (2001:154)

Indikasi menurunnya kepuasan kerja perlu diketahui sedini mungkin agar dapat dicari jalan untuk pencegahannya dan penyelesaian sebelum hal tersebut berlarut-larut. Bila terlihat beberapa gejala-gejala seperti karyawan bekerja tanpa semangat, absensi yang meningkat merupakan suatu gejala dari menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Gambar 2.1 mengetengahkan empat respon yang berbeda satu sama lain sepanjang dua dimensi, yaitu *konstruktif/destruktif* dan *aktif/pasif*. Respon terhadap ketidakpuasan dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. *Exit* (keluar), yaitu perilaku yang diarahkan ke arah meninggalkan organisasi, mencakup pencairan suatu posisi baru maupun meminta berhenti.

b. *Voice* (suara), yaitu perilaku yang aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

c. *Loyalty* (kesetiaan), yaitu perilaku yang pasif optimis menunggu kondisi membaik, mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik ke luar dan mempercayai organisasi serta manajemennya untuk "melakukan hal yang tepat".

d. *Neglect* (pengabaian), yaitu secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

Menurut Robbins (2001:154) "perilaku exit dan pengabaian meliputi variabel-variabel kinerja, yaitu produktivitas, kemangkiran, dan keluarnya karyawan". Tetapi model ini mengembangkan respon karyawan untuk mencakup suara dan kesetiaan, perilaku-perilaku konstruktif yang memungkinkan individu –individu montelerir situasi yang tidak menyenangkan atau menghidupkan kembali kondisi kerja yang memuaskan. Model itu membantu kita untuk memahami situasi, seperti yang kadang-kadang dijumpai di sekitar pekerja (serikat buruh) dimana kepuasan kerja yang rendah digandeng dengan tingkat keluarnya karyawan yang rendah. Anggota serikat buruh sering mengungkapkan ketidakpuasan lewat prosedur keluhan atau lewat perundingan kontrak yang formal. Mekanisme suara ini memungkinkan anggota serikat buruh untuk melanjutkan pekerjaan mereka sementara meyakinkan diri mereka bahwa mereka sedang bertindak memperbaiki situasi.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi ini atau sering disebut dengan komitmen kerja, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Beberapa pengertian dari komitmen pada organisasi yang paling sering digunakan adalah berdasarkan pendapat dari Luthans (1998:148), yaitu :

"... organization commitment is not often defined as (1) a strong desire to remain a member of a particular organization; (2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; and (3) a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization".

Berdasarkan pendapat diatas, maka diperoleh beberapa pengertian tentang komitmen organisasi, yaitu :

a) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.

b) Kesediaan untuk berusaha meningkatkan kemampuan diri atas nama organisasi.

c) Keyakinan yang pasti dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan dari organisasi.

Miner (1992:124) menjelaskan bahwa berdasarkan pengertian diatas menunjukkan bahwa di dalam "sikap komitmen terhadap suatu perusahaan terdapat sifat yang melekat yaitu sikap loyal dari karyawan".

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Steers (1985:137) berpendapat bahwa "komitmen pada organisasi adalah peristiwa dimana individu sangat tertarik dan mempunyai keikatan pada tujuan-tujuan, nilai –nilai, dan sasaran-sasaran organisasi". Komitmen meliputi sikap yang sangat menyenangkan organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi untuk memperlancar pencapaian tujuan organisasi.

Nestrom dan Davis (1993:198) mengemukakan bahwa "komitmen pada organisasi merupakan derajat dimana karyawan dapat diidentikkan dengan organisasi dan berkeinginan untuk terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut". Dengan demikian komitmen pada organisasi merupakan ukuran kemauan karyawan untuk tinggal atau bertahan dalam perusahaan sampai nanti. Komitmen organisasi juga mencerminkan kepercayaan karyawan pada misi dan tujuan organisasi, kemauan untuk melakukan usaha-usaha tertentu dalam mencapai misi dan tujuan itu, serta berniat untuk terus bekerja pada organisasi tersebut.

Greenberg dan Baron (1993:174) memberikan definisi "komitmen pada organisasi sebagai sikap yang merefleksikan derajat seorang individu diidentikkan dan terlibat dengan organisasi serta tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Identifikasi pada organisasi diartikan sebagai kondisi saling membagi tujuan dari anggota-anggota organisasi, merasa memiliki organisasi dan adanya loyalitas pada organisasi". Sedangkan keterlibatan pada organisasi dipandang sebagai keinginan individu untuk terlibat secara aktif guna mencapai tujuan organisasi dan senantiasa mendukung tujuan tersebut.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1988:693) mengemukakan bahwa "komitmen merupakan perasaan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas atau kesetiaan yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan. Orang yang berkomitmen pada organisasi tidak berkeinginan untuk berhenti bekerja dan menerima pekerjaan di organisasi lain".

Definisi senada diungkapkan pula oleh Robbins (1996:171) bahwa "komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan –tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu".

Definisi lainnya disampaikan Sri Trisnaningsih (2003:200) yang mengatakan bahwa "komitmen organisasional sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku". Harini Agustina (2002:25) mendefinisikan "komitmen sebagai suatu pengikat antara individu dengan institusi".

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen mengandung definisi loyalitas dan lebih dari itu melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu memberikan suatu dari dirinya untuk membantu organisasi mencapai sukses. Oleh karena itu, komitmen pada organisasi merupakan suatu proses yang berkelanjutan dimana seluruh pelaku yang berkaitan dengan organisasi mengekspresikan perhatiannya pada kepentingan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen pada organisasi akan mempunyai perasaan yang positif terhadap organisasi, memperlihatkan adanya keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, serta kesediaan untuk berusaha meningkatkan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

kemampuan diri atas nama organisasi, serta memiliki keyakinan yang pasti dan penerimaan nilai –nilai dan tujuan organisasi.

2.1.2.2 Pendekatan Dalam Komitmen Organisasi

Secara garis besar ada dua konsep mengenai komitmen pada organisasi, yang merefleksikan dua cara yang berbeda bagaimana individu mendekatkan dirinya pada pekerjaan, profesi, organisasi dan lainnya, yaitu "komitmen perilaku (*behavioral commitment*) yang banyak dipelajari oleh psikologi sosial dan komitmen sikap (*attitude commitment*) yang banyak mendapat perhatian dalam bidang perilaku organisasi" (Minner, 1992:124). Greenberg dan Baron (1993:174) "menjelaskan dua konsep tersebut melalui pendekatan orientasi sisi pertaruhan (*side-bets orientation*) dari Becker dan orientasi kesamaan tujuan individual-organisasional (*individual-organizational goal congruence orientation*)". Kedua pendekatan tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Pendekatan perilaku atau pendekatan orientasi sisi pertaruhan

   Pendekatan ini lebih banyak menekankan pada faktor perilaku yaitu bagaimana perilaku seseorang dalam mengikatkan dirinya pada organisasi. "Sekali perilaku memperlihatkan komitmen, orang harus menyesuaikan sikap mereka yang kemudian mempengaruhi perilaku mereka selanjutnya" (Roberts dan Hunt, 1991:145). Yang termasuk dalam pendekatan perilaku adalah "orientasi sisi pertaruhan (*side-bets orientation*) dari Becker yang memfokuskan pada kecenderungan individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

karena ia akan merasa rugi jika meninggalkannya" (Greenberg dan Baron, 1993:174). Becker, seperti yang ditulis Salancik dalam Staw (1991:309), mengatakan "seorang individu yang meninggalkan suatu organisasi akan kehilangan sebagian dari jaminan atau kesejahteraan masa depannya dan harus mulai mengumpulkannya lagi di organisasi yang lain". Kerugian akibat meninggalkan organisasi akan terus meningkat dengan semakin lamanya keterlibatan seseorang sehingga menyebabkannya untuk terus bertahan dalam organisasi. Kerugian ini barangkali berkaitan juga dengan rasa takut kehilangan apa yang telah diinvestasikannya dalam organisasi, misalnya reputasi, pengalaman dan stabilitasnya dalam pekerjaannya sekarang. Orang mungkin juga tidak akan mau meninggalkan pekerjaan dan organisasi karena khawatir dipersepsikan sebagai "kutu loncat". Hal ini berkaitan dengan adanya kesempatan alternatif pekerjaan, karena "semakin besar persepsi mengenai kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan lain, semakin rendah kesempatan individu untuk berkomitmen" (Greenberg dan Baron, 1993:176).

2. Pendekatan sikap atau pendekatan orientasi kesamaan tujuan individual organisasional

Pendekatan ini lebih menekankan pada faktor sikap dalam menjelaskan komitmen pada organisasi dan memfokuskan pada bagaimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Hal ini "merefleksikan kemauan orang untuk menerima dan bekerja untuk memenuhi tujuan organisasi" (Roberts dan Hunt, 1991:145). Pendekatan ini dikembangkan oleh Mowday, Porter, dan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Steers yang melihat komitmen pada organisasi sebagai hasil dari tiga faktor, yaitu penerimaan pada nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi, kemauan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, dan keinginan kuat untuk menetap dalam organisasi. Hal ini berhubungan dengan pengalaman kerja yang membuat orang merasa menjadi bagian dari organisasi, mempunyai hubungan secara emosional dengan organisasi dan merasa memiliki organisasi. Dengan demikian "ada perasaan kesatuan dan kebersamaan dengan organisasi" (Greenberg dan Baron, 1993:176).

Sekalipun kedua pendekatan yang ada tersebut "memandang komitmen dari sis yang berbeda, namun dari penelitian yang mempelajari tentang komitmen pada organisasi dari dua perspektif ini, menjelaskan bahwa tidak satupun dari kedua pendekatan ini yang dianggap paling ideal karena keduanya memberikan masukan dan pengertian yang penting untuk lebih memahami komitmen pada organisasi" (Greenberg dan Baron, 1993:175). Oleh sebab itu pula, Dunham, Grube, dan Castaneda (1994:370) menyatakan bahwa "berbagai perspektif konseptual dan operasional yang dikemukakan untuk mendekati komitmen pada organisasi diasumsikan sebagai pendekatan sikap dan juga pendekatan perilaku".

2.1.2.3 Bentuk Komitmen Organisasi

Meyer dan kawan-kawan (1993:539-540) mengemukakan "3 (tiga) bentuk komitmen yang digunakan dalam mendekati komitmen pada organisasi yaitu komitmen afektif, kontinuan, dan normatif".

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

1. *Affective commitment refers to the strength of a person's desire to continue working for an organization (because he or she agrees with it, and wants to).*

   Affective commitment adalah komitmen yang timbul dari keinginan dirinya sendiri untuk melanjutkan pekerjaan pada organisasi. Dalam hal ini lebih ditekankan pada kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan seseorang terhadap organisasi. Karyawan dengan affective commitment kuat tetap bertahan dengan pekerjaannya karena mereka menginginkannya (*because they want to*). Komitmen terhadap pekerjaan dapat bersifat *affective*, artinya karyawan mempunyai komitmen terhadap pekerjaannya karena ia menginginkannya (*want*). Komitmen afektif, dipengaruhi dan atau berkembang, apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan, yaitu dapat memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan memuaskan atau menghasilkan kesempatan untuk menghasilkan skill yang berharga. Greenberg dan Baron (1993:175) mengatakan bahwa "komitmen afektif hampir sama dengan pendekatan orientasi kesamaan tujuan individual-organisasional yang menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi organisasi karena merasa sejalan dan memang berkeinginan untuk melakukannya".

2. *Continuance commitment refers to the strength of a person's tendency to need to continue working for an organization (because her or she cannot afford to do otherwise).*

   Continuance commitment menunjukkan seberapa kuat kecenderungan seseorang untuk perlu melanjutkan pekerjaannya pada organisasi (misalnya karyawan yang

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

tetap berada dalam pekerjaannya karena ia tidak biasa melakukan pekerjaan lainnya). Karyawan dengan *continuance commitment* kuat, bertahan dengan pekerjaannya karena mereka perlu melakukannya (*because they need to*). *Continuance commitment* akan berkembang atas dasar dua faktor, yaitu :

a. Besarnya atau jumlah investasi yang dibuat individu

b. Persepsi terhadap kurangnya atau tidak tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Komitmen terhadap pekerjaan dapat bersifat kontinuan, artinya karyawan membutuhkan pekerjaan tersebut (*need*). Komitmen kontinuan, dipengaruhi dan atau dikembangkan pada saat individu melakukan investasi, yang mana investasi tersebut akan hilang atau berkurang nilainya apabila individu beralih dari organisasinya. Komitmen ini berhubungan dengan pendekatan side-bets atau pendekatan orientasi sisi pertaruhan yang menunjukkan "kuatnya tendensi kebutuhan seseorang untuk terus bekerja bagi organisasi" (Greenberg dan Baron, 1993:175).

3. *Normative Commitment involves the employee's feeling of obligation to stay with the organization*

Normative commitment menunjukkan perasaan karyawan akan kewajiban untuk tetap melakukan pekerjaannya dalam organisasi. Karyawan dengan normative commitment kuat, bertahan pada pekerjaannya karena merasa harus bekerja atau melakukan pekerjaan itu (*because they ought to do so*).

Komitmen terhadap pekerjaan dapat bersifat *normatif*, artinya karyawan mempunyai komitmen terhadap pekerjaannya karena ia harus bekerja (*ought to do*

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

so). Komitmen normatif, dipengaruhi dan atau berkembang sebagai hasil dari internalisasi tekanan normatif untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu, dan penerimaan keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas.

Meyer dan Allen (1993:539) menyatakan bahwa :

"*.... One can achieve a better understanding of an employee's relationship with an organization when all three forms of commitment are considered together*".

Setiap individu dapat mengalami ketiga bentuk komitmen ini pada saat yang bersamaan dalam derajad yang berbeda-beda, yaitu bersifat affective, continuance dan normatif. Jenis-jenis komitmen tersebut mencerminkan keadaan psikis tertentu (*want, need, dan ought to*) yang bervariasi derajat kekuatannya antara masing-masing jenis.

Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat bertahan dalam organisasi karena mereka "menginginkan" (*want to*); karyawan dengan komitmen kontinuan yang kuat bertahan dalam organisasi karena "membutuhkan" (*need to*); sedangkan karyawan dengan komitmen normatif yang kuat bertahan dalam organisasi karena mereka merasa "seharusnya" (*ought to*) berbuat hal tersebut. Selanjutnya, Allen dan Meyer berpendapat bahwa orang akan dapat menerima pengertian tentang hubungan karyawan secara lebih baik bila keseluruhan bentuk komitmen yang ada tersebut dipandang secara bersama-sama.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Sri Trisnaningsih (2003:200) menyebutkan bahwa "komitmen menyangkut tiga sikap yaitu : rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi".

2.1.3 Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap karyawan di tempat kerja. Masalah kepuasan kerja ini bersifat relatif dan merupakan gejala yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena terdapatnya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, begitu pula sebaliknya.

Steers (1985:134) mengungkapkan bahwa "interaksi antara kebutuhan individu dengan persyaratan organisasi akan menjurus pada 2 hal penting, yaitu keinginan individu untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, dan keinginan individu untuk berkarya dalam kerja dan memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi". Dua hal tersebut dikatakan sebagai komitmen pada organisasi yang merupakan konsekuensi dari hasil interaksi antara karyawan dengan organisasi. Karyawan akan bersedia untuk mengikatkan dirinya dan memberikan sumbangan yang maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi apabila organisasi mampu mengoganisir, mengarahkan serta memenuhi sebagian besar harapan mereka.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Menurut Cholil dan Riani (2003:16) secara refensial maupun dukungan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa "kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen dan faktor kepuasan kerja lebih populer dan lebih dominan sebagai faktor yang mendahului dan menimbulkan hubungan terjadinya komitmen organisasi". berdasarkan uraian tersebut nampak bahwa pemeliharaan kepuasan kerja mempunyai arti sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola para karyawannya. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan senang, lebih bersemangat dan lebih baik, sehingga kepuasan kerja akan dapat menentukan komitmen karyawan pada perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kepuasan dan komitmen kerja karyawan sebelumnya sudah pernah dilakukan, antara lain oleh Kartika Prabaningrum (2003) dengan judul, "Analisis Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Salesman Pada PT Famarin Ragam Sukses Di Surabaya".

Pada penelitian tersebut rumusan masalah yang diajukan adalah : "Apakah faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi jabatan, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen salesman pada PT Famarin Ragam Sukses Di Surabaya? ". Dalam penelitian ini pengukuran komitmen karyawan pada organisasi didukung oleh Smith (1996:162) dan Luthans (1995:125) yang menyatakan bahwa "kepuasan kerja berhubungan erat dengan komitmen karyawan",

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

dihasilkan kesimpulan bahwa secara dimensional atau parsial dan secara bersama-sama terdapat hubungan antara variabel kepuasan dengan komitmen organisasional.

Terdapat perbedaan dan kesamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan ini. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan 33 responden dengan hasil F_{hitung} sebesar 38,453 > 2,4741 (F_{tabel}), sedangkan penelitian ini 65 responden dengan hasil F_{hitung} sebesar 97,615 > 2,25 (F_{tabel}). Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menganalisis pengaruh kepuasan karyawan dan komitmen karyawan pada organisasi dan sama-sama menggunakan variabel bebas kepuasan kerja yang berasal dari Luthans (1998:145-146). Persamaan lainnya yaitu sama-sama menggunakan alat statistik yaitu Regresi Linear Berganda.

2.3 Kerangka Berpikir dan Hipotesis

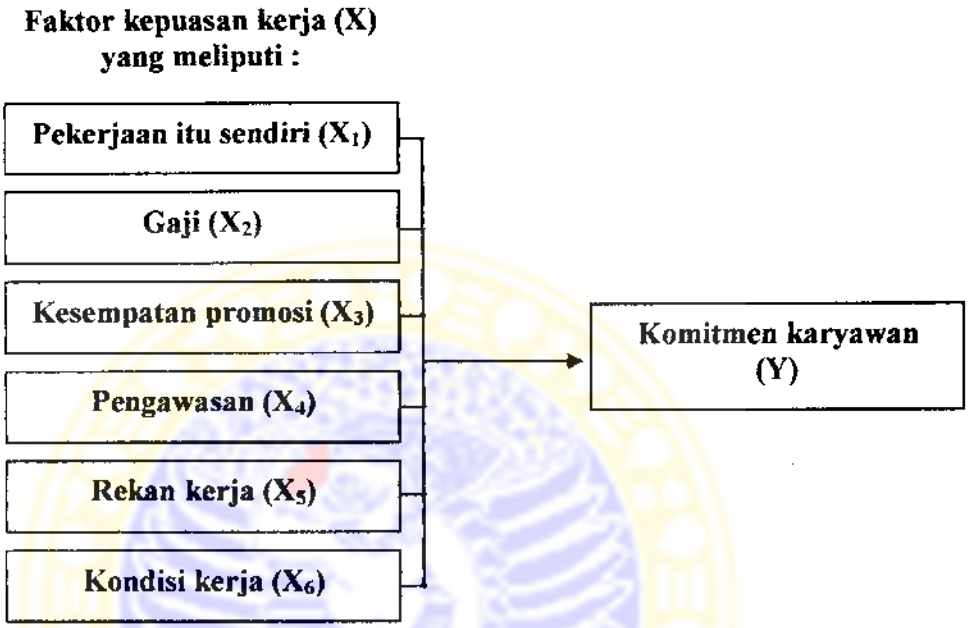
2,3.1. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh dari variabel-variabel bebas yang digambarkan dengan arah anak panah dari faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri (X_1), Gaji (X_2), Kesempatan promosi jabatan (X_3), Pengawasan (X_4), Rekan kerja (X_5), dan Kondisi kerja (X_6) baik secara parsial maupun simultan akan meningkatkan komitmen kerja karyawan (Y), sebaliknya penurunan faktor-faktor kepuasan kerja akan diikuti pula oleh penurunan komitmen kerja karyawan (Y).

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

GAMBAR 2.2

KERANGKA BERPIKIR



2.3.2 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori, maka hipotesis yang dikemukakan adalah :

1. Faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi jabatan, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap komitmen karyawan bagian produksi PT. Dharma Satya Nusantara di Gresik.
2. Faktor gaji mempunyai pengaruh dominan terhadap komitmen karyawan bagian produksi PT. Dharma Satya Nusantara di Gresik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan merumuskan hipotesis yang selanjutnya dilakukan pengujian statistik untuk menerima atau menolak hipotesis. Penelitian ini bersifat kausal karena meneliti pengaruh antar variabel. Pendekatan ini diawali dari rumusan masalah dan kemudian ditarik suatu hipotesis serta teori –teori yang selanjutnya membuat suatu model analisis, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengumpulan data baik data primer maupun data sekunder dengan berdasarkan populasi dan sampel serta melakukan analisis. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian yang berusaha mengetahui pengaruh dari faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi jabatan, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja terhadap komitmen karyawan bagian produksi PT. Dharma Satya Nusantara di Gresik.

3.2. Identifikasi Variabel

Berdasarkan uraian permasalahan dan hipotesis yang diajukan, maka variabel – variabel yang dianalisis dikelompokkan sebagai berikut :

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

1. Variabel terikat (Y)

   Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen karyawan bagian produksi PT. Dharma Satya Nusantara di Gresik.

2. Variabel bebas (X)

   Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari :

   (1) Pekerjaan itu sendiri (X_1)

   (2) Gaji (X_2)

   (3) Kesempatan promosi jabatan (X_3)

   (4) Pengawasan (X_4)

   (5) Rekan kerja (X_5)

   (6) Komitmen kerja (X_6)

3.3 Definisi Operasional Variabel

Untuk memperjelas apa yang dimaksud dengan variabel-variabel penelitian yang telah diidentifikasi, maka perlu diberikan definisi operasional sebagai berikut :

a) Kepuasan Kerja (X)

Kepuasan kerja merupakan tanggapan responden mengenai tingkat kepuasan yang dirasakannya. Untuk pengukurannya dilakukan berdasarkan pendapat Luthans (1998:145) yang menyebutkan terdapat 6 (enam) faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu : "Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*), Gaji (*pay*), Kesempatan promosi (*Promotion Opportunities*), Supervisi

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

(*supervision*), Rekan kerja (*Co-worker*), dan kondisi kerja (*working condition*)", yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (X_1)

   Pekerjaan itu sendiri adalah pernyataan karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab. Penilaiannya diukur melalui indikator berikut :

   a) Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki
   b) Tingkat dari job deskripsi
   c) Tingkat kelengkapan peralatan kerja yang tersedia
   d) Tingkat otonomi atau kebebasan untuk berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.

   Pengukuran indikator-indikator kepuasan kerja karyawan menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai dengan 5 dengan kategori penilaian 1 untuk sangat tidak sesuai sampai penilaian 5 untuk sangat sesuai.

2. Gaji (X_2)

   Pengertian gaji dalam penelitian ini adalah pernyataan dari karyawan terhadap gaji yang diterimanya dengan mempergunakan indikator sebagai berikut :

   a) Kesesuaian gaji yang diterima karyawan dibandingkan dengan karyawan lain yang sama tingkatannya di dalam perusahaan.
   b) Kesesuaian gaji yang diterima karyawan dibandingkan dengan karyawan lain yang sama tingkatannya di perusahaan lain.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

c) Kesesuaian gaji yang diterima karyawan dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki.

d) Kesesuaian gaji yang diterima karyawan dibandingkan dengan tingkat keahlian yang dimiliki.

Pengukuran indikator-indikator kepuasan kerja karyawan menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai dengan 5 dengan kategori penilaian 1 untuk sangat tidak puas sampai penilaian 5 untuk sangat puas.

3. Promosi (X_3)

Promosi merupakan pernyataan karyawan mengenai kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir. Penilaiannya diukur melalui indikator berikut :

a) Tingkat kejelasan persyaratan promosi

b) Tingkat ketepatan waktu dalam melaksanakan promosi

c) Sistem promosi dilakukan secara obyektif

4. Supervisi (X_4)

Supervisi merupakan pernyataan karyawan mengenai kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan. Penilaiannya diukur melalui indikator berikut :

a) Pengarahan mengenai pekerjaan dari pimpinan

b) Perhatian penuh dari pimpinan

c) Dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dari pimpinan kepada bawahannya

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

d) Tingkat pengawasan pekerjaan karyawan

5. Rekan Kerja (X_5)

Rekan kerja adalah pernyataan karyawan mengenai dukungan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Penilaiannya diukur melalui indikator berikut :

a) Kesediaan karyawan untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan

b) Kesediaan rekan sekerja memberi dukungan apabila karyawan mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

c) Kesediaan rekan sekerja memberi nasehat apabila karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Kondisi Kerja (X_6)

Kondisi kerja adalah pernyataan karyawan mengenai kondisi kerja yang bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang dapat mempermudah penyelesaian pekerjaan. Penilaiannya diukur melalui indikator berikut :

a) Keadaan penerangan (lampu atau cahaya matahari) di ruang kerja

b) Sirkulasi udara di ruang kerja

c) Terjaganya kebersihan lingkungan kerja

d) Terjaganya kebersihan fasilitas kerja

e) Tersediannya kelengkapan alat kerja.

Pengukuran indikator-indikator kepuasan kerja karyawan menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai dengan 5 dengan kategori penilaian 1 untuk sangat tidak baik sampai penilaian 5 untuk sangat baik.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

b) Komitmen Karyawan (Y)

Komitmen karyawan merupakan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, kesediaan untuk berusaha meningkatkan diri atas nama organisasi, dan keyakinan yang pasti dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan dari organisasi. Untuk mengungkap komitmen pada organisasi digunakan kuesioner komitmen pada organisasi diukur berdasarkan "*organizational commitment questionnaires*" dari Mowday, Steers, dan Porter yang dikutip Luthans (1998:148) telah dimodifikasi dengan indikator-indikator yang dinilai oleh pimpinan antara lain mengenai :

I. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, diukur dengan indikator :
   1. Kesetiaan pada perusahaan
   2. Kesediaan untuk memberitahukan kepada orang lain bahwa Saya adalah bagian dari organisasi ini
   3. Kerelaan berkorban untuk perusahaan ini
   4. Rasa senang telah memilih perusahaan ini sebagai tempat kerja di antara organisasi –organisasi lain.

II. Kesediaan untuk berusaha meningkatkan kemampuan diri atas nama organisasi, diukur dengan indikator :
   1. Kekuatan usaha karyawan untuk mensukseskan perusahaan
   2. Kesediaan untuk meningkatkan diri dalam menjalankan setiap tugas, agar dapat terus bekerja di perusahaan ini.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

3. Kesediaan untuk tetap berprestasi kerja tinggi demi perusahaan
4. Perasaan karyawan sejalan dengan nilai-nilai yang ada dalam perusahaan

III. Keyakinan yang pasti dan penerimaan nilai-nilai serta tujuan dari organisasi, diukur dengan indikator-indikator :

1. Kesediaan untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang ada di perusahaan ini
2. Keselarasan dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ditetapkan oleh perusahaan

Pengukuran indikator-indikator kepuasan kerja karyawan menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai dengan 5 dengan kategori penilaian 1 untuk sangat tidak sesuai sampai penilaian 5 untuk sangat sesuai.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data-data yang diperoleh diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu :

1) Data primer, merupakan data-data yang diperoleh secara langsung ditempat diadakannya penelitian. Pengumpulan data ini dilakukan dengan kuisioner serta pengamatan langsung.
2) Data sekunder, adalah data yang diperoleh dari dalam objek penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini, yang meliputi gambaran umum subyek penelitian, struktur organisasi subyek penelitian serta penjelasan wewenang dan jabatan tugas.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

3.5 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini sampel diambil dari jumlah populasi yaitu karyawan bagian produksi PT. Dharma Satya Nusantara di Gresik. Banyaknya karyawan bagian produksi ini sebesar 65 orang dan dipimpin oleh seorang kepala bagian produksi. Menurut Suprapto (1998:4) sampel yaitu "sebagian dari objek atau elemen populasi". Mengingat jumlah populasi yang tidak begitu besar maka seluruh anggota populasi yang berjumlah 65 orang dipilih sebagai sampel, dengan demikian teknik penentuan sampel yang digunakan adalah teknis sensus.

3.6 Prosedur Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode sebagai berikut :

3.6.1 Studi Pendahuluan

Sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu meminta ijin kepada pimpinan PT. Dharma Satya Nusantara di Gresik. Selanjutnya, mempelajari secara umum mengenai perusahaan dan hal –hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan iklim organisasi.

3.6.2 Cara Mengumpulkan Data

Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui :

a) Wawancara langsung kepada pimpinan dan para karyawan

d) Data juga dikumpulkan melalui kuesioner

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

3.7 Teknik Analisis

1) Validitas dan Reliabilitas

Pengujian yang pertama dilakukan adalah pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner. Uji validitas dimaksudkan untuk mendapatkan keyakinan mengenai sejauhmana alat ukur yang digunakan benar-benar dapat mengukur apa yang dingin diukur. Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji validitas butir atau validitas item yang bertujuan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan benar-benar telah mengungkapkan indikator yang ingin diteliti atau menguji konsistensi internal tiap butir pernyataan dalam mengungkap indikator. Dalam uji ini dilakukan pengujian atas butir-butir pernyataan pada kuesioner dengan jalan menghitung koefisien korelasi Pearson dari tiap-tiap pernyataan dengan skor total yang diperoleh (Ancok dalam Singarimbun, 1995:132-140). Selanjutnya koefisien korelasi masing-masing item dibandingkan dalam angka kritis r pada tabel kritis r product Moment Pearson sesuai dengan derajad bebas dan tingkat signifikannya. Jika ternyata koefisien korelasinya lebih besar dari nilai kritis maka suatu pernyataan dianggap valid dan sebaliknya jika koefisien korelasinya lebih kecil dari nilai kritis maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid atau gugur.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih, atau dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Untuk mengetahui reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini, digunakan pendekatan pengukuran reliabilitas konsistensi internal

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

dengan menghitung koefisien alpha (α). Koefisien alpha ini berkisar antara 0 sampai 1. Jika koefisien alpha < 0,6 menunjukkan bahwa item pengukuran tidak reliabel.

2) Uji Regresi Linear Berganda

Mengacu pada variabel penelitian yang mempunyai lebih dari satu variabel bebas, maka analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Adapun model persamaan analisis regresi tersebut adalah :

$$Y = A + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen karyawan

$\beta_1 \beta_6$ = Koefisin regresi masing-masing variabel

a = Konstanta

X_1 = Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri

X_2 = Kepuasan atas gaji

X_3 = Kepuasan atas peluang promosi

X_4 = Kepuasan atas pengawasan

X_5 = Kepuasan atas kelompok kerja

X_6 = Kepuasan atas kondisi kerja

e = Variabel pengganggu

Alat untuk menganalisis data dari data statistik tersebut yang digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis melalui koefisien determinasi berganda (R^2) dan koefisien korelasi (R) serta menggunakan uji F untuk membuktikan kebenaran

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

analisis. Untuk memperoleh alat penafsiran statistik tersebut dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS versi 11.0

a) Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan cara yang digunakan untuk melihat derajat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Keterangan :

(1) Bila R = 0 mendekati 0 maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.

(2) Bila R = +1 atau mendekati maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat sekali dan dapat dikatakan bahwa hubungan yang terjadi adalah positif.

(3) Bila R = -1 atau mendekati –1 maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen sangat kuat dan dapat dikatakan bahwa hubungan yang terjadi adalah negatif.

b) Koefisien Regresi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan cara yang digunakan untuk menjelaskan seberapa besar variabel independen mempunyai kontribusi terhadap variabel dependen yang dalam hal ini menunjukkan besarnya pengaruh faktor -faktor kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen karyawan.

R^2 berada antara 0 dan 1 yang berarti :

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

(1) Bila $R^2 = 1$ artinya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah 100% dimana pendekatan model yang digunakan adalah tepat.

(2) Bila R^2 mendekati 0, artinya tidak ada kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen.

(3) Semakin tinggi R^2 atau mendekati 1 maka makin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

c) Uji asumsi klasik penggunaan regresi

Ada dua unsur yang dinilai dalam asumsi ini, yaitu kolinearitas ganda (multikolinearitas) dan heteroskedastisitas.

1) Dalam penelitian ini, kolinearitas ganda atau multikpolinieritas diuji dengan menggunakan matriks korelasi antara masing-masing variabel bebas yang dibandingkan dengan nilai kritisnya. Jika koefisien matriks korelasi antara variabel bebas lebih kecil dari nilai kritis, maka antara variabel bebas tersebut tidak terjadi kolinearitas ganda dan sebaliknya.

2) Uji heteroskedastisitas, dilakukan dengan menggunakan korelasi rank Spearman. Jika terjadi hubungan yang signifikan berarti terjadi heteroshedastisitas, sebaliknya bebas dari asumsi heteroskedastisitas jika koefisien korelasinya tidak signifikan.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

d) Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka dilakukan uji statistik yaitu :

1) Uji F

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang menyatakan bahwa faktor –faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi jabatan, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja sama secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan, maka digunakan uji F. untuk menguji kemaknaan nilai koefisien korelasi dan regresi (hipotesis pertama) tersebut, digunakan uji F. jika hasil F_{hitung} diperoleh dengan nilai signifikansi < 0,05; berarti mempunyai pengaruh yang berkamna dan sebaliknya.

2) Uji t

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel tergantung secara parsial. Pada taraf signifikan 5%, maka secara parsial masing-masing variabel mempunyai pengaruh yang bermakna, jika diperoleh t_{hitung} dengan nilai signifikansi < 0,05. Begitu pula sebaliknya.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum PT. Dharma Satya Nusantara

PT. Dharma Satya Nusantara didirikan pada tanggal 9 Juni 1986 dengan lokasi Jl. Kapten Dharmo Sugondo No. 2 Gresik. Perusahan ini bergerak di bidang perkayuan dengan produk berupa flooring. PT. Dharma Satya Nusantara semakin maju dan berkembang. Perkembangan ini tidak lepas dari struktur organisasi yang dimilikinya. Dimana untuk dapat menjawab semua tantangan terhadap perubahan hal-hal baru dalam menyempurnakan organisasi ke arah yang positif dan terus menerus, maka struktur organisasi haruslah dapat mengatisipasi perubahan tersebut.

PT. Dharma Satya Nusantara sejak berdiri telah melakukan empat kali restruktur organisasi. Yang kesemuanya itu untuk memenuhi kebutuhan dalam perkembangan pasar, dengan cara mengantisipasi dengan perubahan struktur organisasi yang memadai.

Struktur organisasi (disain organisasi) merupakan mekanisme-mekanisme formal suatu organisasi dikelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan antara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Struktur ini juga menunjukkan unsur-unsur

Skripsi Pengaruh Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan ... Yessy Pricillia Sisca F.

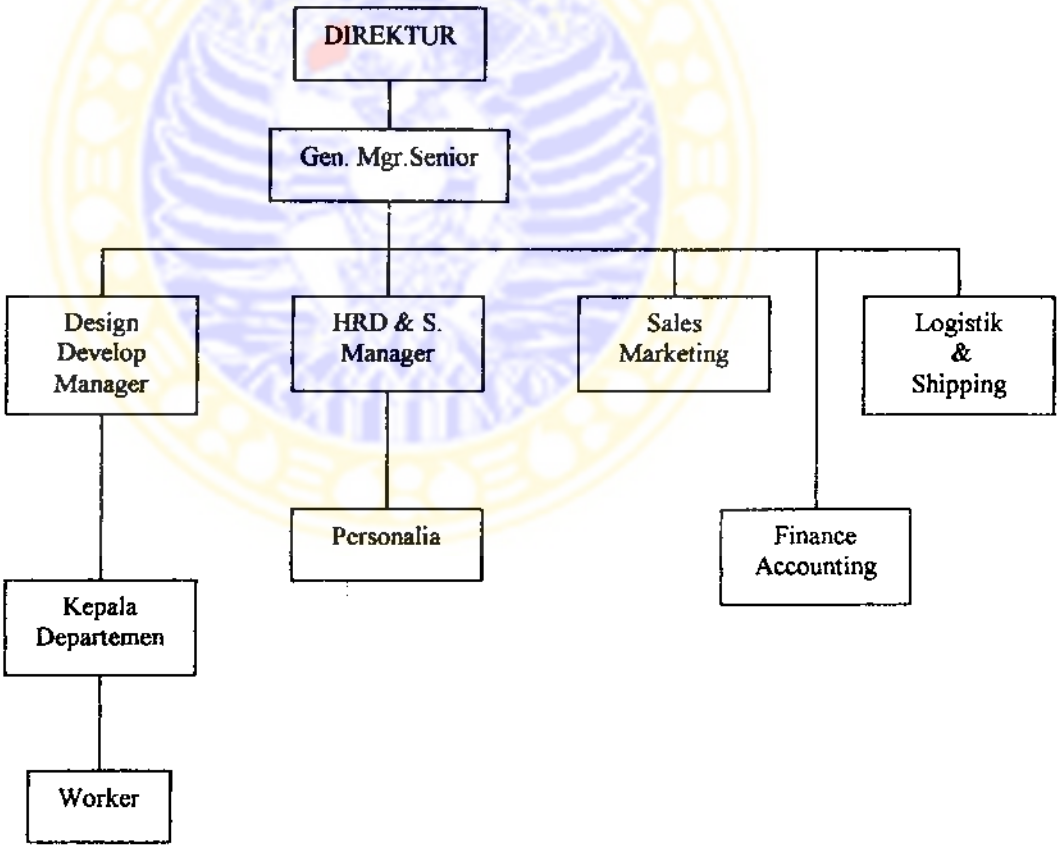
ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

spesialis kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran ukuran kerja.

Dalam organisasi PT. Dharma Satya Nusantara telah ada pembagian fungsi yang meliputi Direktur, General Manager Senior, Marketing dan Sales Manager, Finance dan Accounting Manager, Design dan Development Manager, Human Resources & Service, Shipping dan Logistik, dan Kadept.

GAMBAR 4.1.

STRUKTUR ORGANISASI
PT. DHARMA SATYA NUSANTARA



Sumber : data intern perusahaan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Uraian tugas dari masing-masing fungsi adalah sebagai berikut:

1. DIREKTUR

   Wewenang dan tugas:

   a. Memimpin dan menjalankan wewenang perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
   b. Bersama-sama staf menetapkan haluan pokok perusahaan.
   c. Melakukan fungsi manajemen tertinggi yang meliputi perencanaan, pembuatan keputusan, pengarahan, pengkoordinasian, pengontrolan, penyempurnaan segenap aktivitas lembaga.
   d. Melakukan tugas hubungan antar perusahaan.
   e. Memikul tanggung jawab terakhir kepada pemilik perusahaan atas tercapainya tujuan lembaga dengan baik dan efisien.
   f. Bertanggung jawab kepada: pemilik perusahaan.

2. GENERAL MANAGER SENIOR

   Wewenang dan tugas:

   a. Memimpin dan menjalankan wewenang perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
   b. Bersama-sama staf menetapkan haluan pokok perusahaan.
   c. Bertindak sebagai wakil direktur.
   d. Bertanggung jawab kepada: manager senior.

3. MARKETING DAN SALES MANAGER

   Wewenang dan tugas:

   a. Mengadakan transaksi penjualan untuk semua produk yang dihasilkan.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

b. Berusaha mendapatkan order (pesanan) dari para konsumen.

c. Bersama-sama dengan bagian produksi menentukan harga jual hasil produk.

d. Bersama-sama dengan bagian PPC menentukan jadwal pesanan.

e. Bertanggung jawab kepada: manager senior.

4. FINANCE DAN ACCOUNTING MANAGER

Wewenang dan tugas:

a. Bertanggung jawab terhadap semua pembukuan dari pembelian dan penjualan.

b. Mengatur pengeluaran dan pemasukan uang perusahaan.

c. Bertanggung jawab kepada: manager senior.

5. DESIGN DAN DEVELOPMENT MANAGER

Wewenang dan tugas:

a. Bertanggung jawab terhadap semua desain produk, bai free item (produk yang dijual di pasaran umum) maupun exclusive item (produk yang dijual untuk pesanan tertentu).

b. Mencari ide-ide baru mengenai bentuk produk yang diinginkan sesuai dengan order.

c. Mengembangkan model-model produk yang telah distandarkan oleh produk internasional.

d. Bertanggung jawab kepada: manager senior.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

6. Kepala Departemen (KADEPT)

   Wewenang dan tugas:

   a. Bertanggung jawab terhadap hasil produksi.
   b. Berupaya memenuhi planning produksi yang diharapkan.
   c. Mengatur jalannya produksi sebagai kepala produksi secara langsung.
   d. Bertanggung jawab terhadap perawatan alat-alat produksi secara langsung.
   e. Berhak memberikan instruksi kepada karyawan.

7. HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT & SERVICE

   Wewenang dan tugas:

   a. Bertanggung jawab atas pemenuhan tenaga kerja.
   b. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).
   c. Bertanggung jawab terhadap kesejahteraan karyawan/ tenaga kerja.
   d. Penggajian (pengupahan karyawan).
   e. Hubungan industrial dengan karyawan.
   f. Bertanggung jawab terhadap fasilitas umum karyawan yang berada di area pabrik dan bertanggung jawab kepada: manager senior.

8. LOGISTIK & SHIPPING

   Wewenang dan tugas:

   a. Bertanggung jawab atas penggandaan fasilitas transportasi eksport import.
   b. Bertanggung jawab atas supporting departemen-departemen.
   c. Bertanggung jawab kepada: manager senior.

TABEL 4.1.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

TABEL 4.3.

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

Karakteristik Responden		Jumlah	Prosentase
Pendidikan	SLTP / Sederajat	12	18%
	SMU/ Sederajat	44	68%
	Diploma / Sederajat	9	14%
Total		65	100%

Sumber : data diolah.

Dengan demikian karakteristik pendidikan responden yang dominan adalah yang berpendidikan setingkat SMU atau sederajat.

4.2.2. Deskripsi Variabel

Untuk menentukan faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari Pekerjaan itu sendiri (X1) Gaji (X2), Promosi (X3), Supervisi (X4), Rekan kerja (X5), dan Kondisi kerja (X6) serta Komitmen karyawan (Y), maka dicari nilai tertinggi dan terendah. Kemudian selisihnya dibagi jumlah kelas yaitu 5 (lima) sehingga diperoleh interval kelas yang diperlukan untuk mendapatkan batasan dalam menentukan suatu kategori seperti berikut :

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

Pada variabel X, nilai tertinggi = 5, nilai terendah = 1, jumlah kelas = 5.

Dengan demikian diperoleh interval kelas sebagai berikut :

$$I = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

1.Penilaian Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri (X_1)

TABEL 4.4.

DESKRIPSI VARIABEL PEKERJAAN ITU SENDIRI (X_1)

Kriteria	Limit	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat sesuai	4,2 – 5	2	3,1 %
Sesuai	3,4 - < 4,2	31	47,7 %
Cukup sesuai	2,6 - < 3,4	29	44,6 %
Kurang sesuai	1,8 - < 2,6	3	4,6 %
Sangat kurang sesuai	1,0 - < 1,8	0	0 %
Jumlah		65	100 %

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden untuk variabel pekerjaan itu sendiri maka dapat diketahui jawaban dari 65 responden adalah 3,4192 dimana angka tersebut menunjukkan rata-rata responden menyatakan bahwa pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaan itu sendiri pada PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.

Selanjutnya secara lebih rinci hasil tanggapan responden terhadap variabel pekerjaan itu sendiri dapat dilihat pada tabel diatas.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa :

a. Sebanyak 2 responden atau 3,1 % menyatakan bahwa karyawan bagian produksi PT Dharma Satya Nusantara di Gresik sangat sesuai terhadap pekerjaan itu sendiri.

b. Sebanyak 31 responden atau 47.7 % menyatakan bahwa karyawan bagian produksi PT Dharma Satya Nusantara di Gresik sesuai terhadap pekerjaan itu sendiri.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

c. Sebanyak 29 responden atau 44,6 % menyatakan bahwa karyawan bagian produksi PT Dharma Satya Nusantara di Gresik cukup sesuai terhadap pekerjaan itu sendiri.

d. Sebanyak 3 responden atau 4,6 % menyatakan bahwa karyawan bagian produksi PT Dharma Satya Nusantara di Gresik pekerjaan yang dilakukan kurang sesuai dengan kemampuannya karena tingkat kejelasan dari job diskripsi adalah kurang jelas.

2. Penilaian Terhadap Gaji (X_2)

Berdasarkan hasil tanggapan responden untuk variabel gaji maka dapat diketahui jawaban dari 65 responden adalah 3,4646 dimana angka tersebut menunjukkan rata-rata responden menyatakan bahwa gaji yang diterima karyawan bagian produksi PT Dharma Satya Nusantara di Gresik sudah puas dengan tingkat keahliannya masing-masing.

TABEL 4.5.

DESKRIPSI VARIABEL GAJI (X_2)

Kriteria	Limit	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat puas	4,2 – 5	2	3,1 %
Puas	3,4 - < 4,2	38	58,4 %
Cukup puas	2,6 - < 3,4	23	35,4 %
Tidak puas	1,8 - < 2,6	2	3,1 %
Sangat tidak puas	1,0 - < 1,8	0	0 %
Jumlah		65	100 %

Sumber : data diolah

Selanjutnya secara lebih rinci hasil tanggapan responden terhadap variabel X2 yaitu gaji.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa :

a. Sebanyak 2 responden atau 3,1 % menyatakan sangat puas terhadap gaji yang diberikan oleh pimpinan PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.
b. Sebanyak 38 responden atau 58.4 % menyatakan puas terhadap gaji yang diberikan oleh pimpinan PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.
c. Sebanyak 23 responden atau 35,4 % menyatakan cukup puas terhadap gaji yang diberikan oleh pimpinan PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.
d. Sebanyak 2 responden atau 3,1 % menyatakan bahwa gaji yang diterima karyawan bagian produksi PT Dharma Satya Nusantara di Gresik tidak puas dengan tingkat keahliannya karena apabila dibandingkan dengan perusahaan lain yang sama tingkatannya gajinya itu lebih besar.

3. Penilaian Terhadap Promosi (X_3)

Berdasarkan hasil tanggapan responden untuk variabel dapat menetapkan tujuan dapat diketahui bahwa dari jawaban 65 responden diperoleh rata-rata nilai sebesar 3,4465. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan bahwa promosi karyawan bagian produksi PT Dharma Satya Nusantara di Gresik sudah baik dengan sistem promosi yang dilakukan secara obyektif.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

TABEL 4.6.

DESKRIPSI VARIABEL PROMOSI (X_3)

Kriteria	Limit	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat baik	4,2 – 5	0	0 %
Baik	3,4 - < 4,2	36	55,4 %
Cukup baik	2,6 - < 3,4	24	36,9 %
Tidak baik	1,8 - < 2,6	5	7,7 %
Sangat tidak baik	1,0 - < 1,8	0	0 %
Jumlah		65	100 %

Sumber : data diolah

Selanjutnya secara lebih rinci hasil tanggapan responden terhadap variabel promosi dapat menetapkan tujuan dapat dilihat pada tabel diatas.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa :

a. Sebanyak 36 responden atau 55.4 % menyatakan bahwa mereka baik terhadap promosi yang ditetapkan pada PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.

b. Sebanyak 24 responden atau 36,9 % menyatakan bahwa mereka cukup baik terhadap promosi yang ditetapkan pada PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.

c. Sebanyak 5 responden atau 7,7 % menyatakan bahwa karyawan bagian produksi PT Dharma Satya Nusantara di Gresik tidak baik terhadap promosi secara obyektif karena persyaratan promosinya kurang jelas.

4. Penilaian Terhadap Supervisi (X_4)

Berdasarkan hasil tanggapan responden untuk variabel supervisi maka dapat diketahui jawaban dari 65 responden adalah sebesar 3,5000. Nilai

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan bahwa supervisi karyawan bagian produksi PT Dharma Satya Nusantara di Gresik sudah baik dengan pengarahan mengenai pekerjaan dari pimpinan kepada bawahannya.

Selanjutnya secara lebih rinci hasil tanggapan responden terhadap variabel supervisi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

TABEL 4.7.

DESKRIPSI VARIABEL SUPERVISI (X_4)

Kriteria	Limit	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat baik	4,2 – 5	3	4,6 %
Baik	3,4 - < 4,2	37	57,0 %
Cukup baik	2,6 - < 3,4	22	33,8 %
Tidak baik	1,8 - < 2,6	3	4,6 %
Sangat tidak baik	1,0 - < 1,8	0	0 %
Jumlah		65	100 %

Sumber : data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa :

a. Sebanyak 3 responden atau 4,6 % menyatakan bahwa mereka sangat baik terhadap supervisi yang dijalankan dalam PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.

b. Sebanyak 37 responden atau 57.0 % menyatakan bahwa mereka baik terhadap supervisi yang dijalankan dalam PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.

c. Sebanyak 22 responden atau 33,8 % menyatakan bahwa mereka cukup baik terhadap supervisi yang dijalankan dalam PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.

d. Sebanyak 3 responden atau 4,6 % menyatakan bahwa mereka tidak baik terhadap supervisi yang dijalankan dalam PT Dharma Satya Nusantara di Gresik karena didalam melakukan pekerjaannya karyawan tidak mendapat dorongan dari pimpinan.

5. Penilaian Terhadap Rekan Kerja (X_5)

Berdasarkan hasil tanggapan responden untuk variabel rekan kerja maka dapat diketahui jawaban dari 65 responden adalah sebesar 3,4452 dimana angka tersebut menunjukkan rata-rata responden menyatakan bahwa kesediaan karyawan untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik dengan rekan kerjanya yang ada pada PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.

Selanjutnya secara lebih rinci hasil tanggapan responden terhadap variabel rekan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

TABEL 4.8.

DESKRIPSI VARIABEL REKAN KERJA (X_5)

Kriteria	Limit	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat baik	4,2 – 5	2	3,1 %
Baik	3,4 - < 4,2	30	46,2 %
Cukup baik	2,6 - < 3,4	32	49,2 %
Tidak baik	1,8 - < 2,6	1	1,5 %
Sangat tidak baik	1,0 - < 1,8	0	0 %
Jumlah		65	100 %

Sumber : data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa :

a. Sebanyak 2 responden atau 3,1 % menyatakan bahwa mereka sangat baik terhadap rekan kerja yang ada pada PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.

b. Sebanyak 30 responden atau 46.2 % menyatakan bahwa mereka baik terhadap rekan kerja yang ada pada PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.

c. Sebanyak 32 responden atau 49,2 % menyatakan bahwa mereka cukup baik terhadap rekan kerja yang ada pada PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.

d. Sebanyak 1 responden atau 1,5 % menyatakan bahwa karyawan bagian produksi PT Dharma Satya Nusantara di Gresik tidak baik dengan rekan sekerjanya karena tidak adanya kerjasama didalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Penilaian Terhadap Kondisi Kerja (X_6)

TABEL 4.9.

DESKRIPSI VARIABEL KONDISI KERJA (X_6)

Kriteria	Limit	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat baik	4,2 – 5	5	7,7 %
Baik	3,4 - < 4,2	37	57,0 %
Cukup baik	2,6 - < 3,4	22	33,8 %
Tidak baik	1,8 - < 2,6	1	1,5 %
Sangat tidak baik	1,0 - < 1,8	0	0 %
Jumlah		65	100 %

Sumber : data diolah

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Berdasarkan hasil tanggapan responden untuk variabel kondisi kerja maka dapat diketahui jawaban dari 65 responden adalah 3,4452 dimana angka tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan bahwa karyawan merasa lingkungan kerjanya sudah baik dengan variabel kondisi kerja yang ada pada PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.

Selanjutnya secara lebih rinci hasil tanggapan responden terhadap variabel kondisi kerja dapat dilihat pada tabel diatas.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa :

a. Sebanyak 5 responden atau 7,7 % menyatakan bahwa mereka sangat baik terhadap kondisi kerja yang ada pada PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.
b. Sebanyak 37 responden atau 57.0 % menyatakan bahwa mereka baik terhadap kondisi kerja yang ada pada PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.
c. Sebanyak 22 responden atau 33,8 % menyatakan bahwa mereka cukup baik terhadap kondisi kerja yang ada pada PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.
d. Sebanyak 1 responden atau 1,5 % menyatakan bahwa karyawan bagian produksi PT Dharma Satya Nusantara di Gresik tidak baik dengan kondisi kerjanya karena sirkulasi udara di ruang kerjanya kurang cahaya.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

7. Penilaian Terhadap Komitmen karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tanggapan responden untuk variabel komitmen karyawan maka dapat diketahui jawaban dari 65 responden adalah 3,4892 dimana angka tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan bahwa kesetiaan karyawan pada perusahaan sudah sesuai dengan variabel komitmen karyawan yang ada pada PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.

Selanjutnya secara lebih rinci hasil tanggapan responden terhadap variabel komitmen karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah.

Dari tabel dibawah dapat diketahui bahwa :

a. Sebanyak 2 responden atau 3,1 % menyatakan bahwa mereka sangat sesuai terhadap komitmen karyawan yang ada pada PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.
b. Sebanyak 41 responden atau 63,1 % menyatakan bahwa mereka sesuai terhadap komitmen karyawan yang ada pada PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.
c. Sebanyak 21 responden atau 32,3 % menyatakan bahwa mereka cukup sesuai terhadap komitmen karyawan yang ada pada PT Dharma Satya Nusantara di Gresik.
d. Sebanyak 1 responden atau 1,5 % menyatakan bahwa kesetiaan karyawan bagian produksi PT Dharma Satya Nusantara di Gresik kurang sesuai dengan komitmen karyawan karena mereka mempunyai keinginan pindah ke perusahaan lain.

TABEL 4.10.

DESKRIPSI VARIABEL KOMITMEN KARYAWAN (Y)

Kriteria	Limit	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat sesuai	4,2 – 5	2	3,1 %
Sesuai	3,4 - < 4,2	41	63,1 %
Cukup sesuai	2,6 - < 3,4	21	32,3 %
Kurang sesuai	1,8 - < 2,6	1	1,5 %
Sangat kurang sesuai	1,0 - < 1,8	0	0 %
Jumlah		65	100 %

Sumber : data diolah

4.3. Analisis Model dan Pembuktian Hipotesis

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (1999 : 267) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Dalam penelitian ini, uji validitas terhadap item-item pertanyaan dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Untuk variabel bebas yang terdiri dari Pekerjaan itu sendiri (X_1) Gaji (X_2), Promosi (X_3), Supervisi (X_4), Rekan kerja (X_5), dan Kondisi kerja (X_6), serta untuk item-item variabel terikat yaitu Komitmen karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator pertanyaan dari variabel bebas serta variabel terikat yang diajukan kepada responden mempunyai korelasi yang lebih tinggi dari tabel nilai-nilai r *product moment* yang sebesar 0,244, dengan jumlah n = 65 dan tingkat signifikansi = 5%. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa semua indikator pengukuran yang

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

dipergunakan memiliki validitas yang baik, sehingga analisis lebih lanjut dapat dilakukan. Hasil penilaian terhadap uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Sementara suatu alat ukur dikatakan mantap, tidak berubah-ubah pengukurannya dan dapat diandalkan apabila alat ukur tersebut digunakan berkali-kali, akan memberikan hasil yang serupa. Reliabilitas dikatakan baik apabila besarnya alpha mendekati nilai 1, sehingga item-item pertanyaan dalam penelitian ini dapat diandalkan. Hal tersebut sesuai pendapat Maholtra (1996 : 305) yang menyatakan bahwa kriteria reliabilitas (*alpha*) dikatakan reliabel apabila koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Tetapi apabila sebaliknya koefisien alpha lebih kecil atau kurang dari 0,6 hal ini menunjukkan tidak adanya konsistensi. Hasil pengujian reliabilitas (*alpha*) diperoleh nilai yang lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini dapat dikatakan mantap atau stabil.

TABEL 4.11.

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Variabel X1	Koef. Korelasi	Koef. Reliabilitas
X1.1	0,2785	0,6499
X1.2	0,5388	
X1.3	0,3629	
X1.4	0,5653	
Variabel X2	Koef. Korelasi	Koef. Reliabilitas
X2.1	0,3023	0,6933
X2.2	0,4360	
X2.3	0,3379	
X2.4	0,5144	
X2.5	0,6761	
Variabel X3	Koef. Korelasi	Koef. Reliabilitas
X3.1	0,3942	0,6028
X3.2	0,4340	
X3.3	0,4091	
Variabel X4	Koef. Korelasi	Koef. Reliabilitas
X4.1	0,4550	0,7201
X4.2	0,4760	
X4.3	0,5365	
X4.4	0,5738	
Variabel X5	Koef. Korelasi	Koef. Reliabilitas
X5.1	0,3888	0,6208
X5.2	0,4944	
X5.3	0,4130	
Variabel X6	Koef. Korelasi	Koef. Reliabilitas
X6.1	0,3212	0,6469
X6.2	0,5086	
X6.3	0,4723	
X6.4	0,4268	
X6.5	0,2920	
Variabel Y	Koef. Korelasi	Koef. Reliabilitas
Y1	0,5565	0,8337
Y2	0,5260	
Y3	0,6661	
Y4	0,4633	
Y5	0,5333	
Y6	0,5245	
Y7	0,5394	
Y8	0,6350	
Y9	0,4541	
Y10	0,3537	
	r tabel = 0,244	

Sumber : data diolah

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

4.3.2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode statistik dengan model regresi berganda. Dari hasil analisis tersebut diperoleh nilai-nilai seperti yang disajikan pada Tabel 4.12. Berdasarkan perhitungan koefisien regresi seperti yang terlihat pada Tabel 4.12, maka dapat pula dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode statistik dengan model regresi berganda. Dari hasil analisis tersebut diperoleh nilai-nilai seperti yang disajikan pada Tabel 4.12.

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi seperti yang terlihat pada Tabel 4.12. maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = -0{,}0007 + 0{,}134\ (X_1) + 0{,}246\ (X_2) + 0{,}137\ (X_3) + 0{,}193\ (X_4) + 0{,}167\ (X_5) + 0{,}133\ (X_6) + e$$

Pada persamaan regresi tersebut di atas nampak bahwa koefisien regresi dari keenam faktor kepuasan kerja bertanda positif.

Pada persamaan regresi tersebut di atas nampak bahwa koefisien regresi dari keenam faktor kepuasan kerja bertanda positif. Tanda positif berarti variabel bebas tersebut mempunyai hubungan searah dengan variabel terikatnya, maksudnya jika nilai dari variabel bebas tersebut meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya Komitmen karyawan. Persamaan regresi yang dihasilkan dapat diartikan sebagai berikut:

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

a) Jika X_1 (pekerjaan itu sendiri) berubah, maka Y (Komitmen karyawan) akan berubah sebesar 0,134, artinya apabila X_1 (pekerjaan itu sendiri) meningkat, maka Y (Komitmen karyawan) akan naik, begitu pula apabila X_1 (pekerjaan itu sendiri) menurun, maka Y (Komitmen karyawan) akan turun, dengan asumsi X_2, X_3, X_4, X_5, dan X_6 tetap.

b) Jika X_2 (gaji) berubah, maka Y (Komitmen karyawan) akan berubah sebesar 0,246, maksudnya adalah apabila X_2 (gaji) meningkat, maka Y (Komitmen karyawan) akan meningkat, begitu pula apabila X_2 (gaji) turun, maka Y (Komitmen karyawan) akan menurun, dengan asumsi X_1, X_3, X_4, X_5, dan X_6 tetap.

c) Jika X_3 (promosi) berubah, maka Y (Komitmen karyawan) akan berubah sebesar 0,137, berarti bahwa apabila X_3 (promosi) naik, maka Y (Komitmen karyawan) akan meningkat, begitu pula apabila X_3 (promosi) turun, maka Y (Komitmen karyawan) akan menurun, dengan asumsi X_1, X_2, X_4, X_5, dan X_6 tetap.

d) Jika X_4 (supervisi) berubah, maka Y (Komitmen karyawan) akan berubah sebesar 0,193, artinya apabila X_4 (supervisi) naik, maka Y (Komitmen karyawan) akan meningkat, begitu pula apabila X_4 (supervisi) turun, maka Y (Komitmen karyawan) akan menurun, dengan asumsi X_1, X_2, X_3, X_5, dan X_6 tetap.

e) Jika X_5 (rekan kerja) berubah, maka Y (Komitmen karyawan) akan berubah sebesar 0,167, maksudnya adalah apabila X_5 (rekan kerja) naik, maka Y (Komitmen karyawan) akan meningkat, begitu pula apabila X_5

(rekan kerja) turun, maka Y (Komitmen karyawan) akan menurun, dengan asumsi X_1, X_2, X_3, X_4, dan X_6 tetap.

f) Jika X_6 (kondisi kerja) berubah, maka Y (Komitmen karyawan) akan berubah sebesar 0,133, maksudnya adalah apabila X_6 (kondisi kerja) naik, maka Y (Komitmen karyawan) akan meningkat, begitu pula apabila X_6 (kondisi kerja) turun, maka Y (Komitmen karyawan) akan menurun, dengan asumsi X_1, X_2, X_3, X_4, dan X_5 tetap.

g) Tetapi jika sikap responden terhadap pekerjaan itu sendiri (X_1), gaji (X_2), promosi (X_3), supervisi (X_4), rekan kerja (X_5), kondisi kerja (X_6) sebesar nol, maka Komitmen karyawan besarnya akan menurun sebesar 0,0007.

TABEL 4.12.

HASIL ANALISIS REGRESI BERGANDA

Variabel	Koef. Reg	T hit.	Sign.
X_1	0,134	2,542	0,014
X_2	0,246	2,763	0,008
X_3	0,137	2,154	0,035
X_4	0,193	2,561	0,013
X_5	0,167	2,374	0,021
X_6	0,133	2,464	0,017
Konstanta	-0,0007	-	-
R Squared = 0,910	F Hitung = 97,615		N = 65
Multiple R = 0,954	Sign. = 0.000		

Sumber : Lampiran (Analisis Statistik)

Sementara besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dapat dilihat pada besarnya koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan R^2 = 0,910 (91,0%), berarti faktor-faktor kepuasan kerja karyawan bersama-sama mampu mempengaruhi Komitmen karyawan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

sebesar 91,0%, sedangkan sisanya sebesar 9,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian seperti jenjang karir ataupun lingkungan kerja. Besarnya koefisien korelasi (*Multiple R*) adalah 0,954, hal ini menunjukkan adanya indikasi hubungan positif yang sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

4.3.3. Pembuktian Hipotesis Pertama

Untuk menguji kebenaran hipotesis, maka dilakukan dengan menggunakan uji F, yaitu menilai F hitung yang diperoleh dengan tingkat signifikansinya. Pada Tabel 4.12. nampak bahwa nilai F hitung yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 97,615, dengan tingkat kesalahan sebesar 0,000. Nilai ini dapat digunakan untuk keperluan uji F dalam memprediksi signifikansi pengaruh dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri (X_1), gaji (X_2), promosi (X_3), supervisi (X_4), rekan kerja (X_5), kondisi kerja (X_6) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Komitmen karyawan (Y). Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat dikatakan tidak ada pengaruh yang berarti dari variabel kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama terhadap Komitmen karyawan. Dalam penelitian ini tingkat kesalahan sebesar 5% dengan df (n-k-1) sebesar 58 menghasilkan nilai sebesar 2,25.

Dalam tabel distribusi F didapatkan nilai F tabel = 2,25, karena F_{hitung} = 97,615 > 2,25 (F_{tabel}), maka dapat dikatakan ada pengaruh yang berarti dari kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama terhadap Komitmen karyawan.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Dengan demikian hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti kebenarannya karena:

1. Ho yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh dari faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi jabatan, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen karyawan PT. Dharma Satya Nusantara , ditolak kebenarannya.
2. Ha yang menyatakan bahwa ada pengaruh dari faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi jabatan, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen karyawan PT. Dharma Satya Nusantara , diterima kebenarannya.

4.3.4. Pembuktian Hipotesis Kedua

Sementara untuk membuktikan adanya pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, maka terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi terhadap koefisien-koefisien regresi berganda. Dalam tabel distribusi t didapatkan nilai $t_{59,5\%} = 1,69$ berdasarkan hasil perhitungan didapatkan bahwa :

TABEL 4.13.

T HITUNG DAN SIGNIFIKANSI

Variabel	T hit.	Sign.
X_1	2,542	> 1,69
X_2	2,763	> 1,69
X_3	2,154	> 1,69
X_4	2,561	> 1,69
X_5	2,374	> 1,69
X_6	2,464	> 1,69

Sumber : data diolah

Untuk menguji keberartian pengaruh dari masing-masing variabel bebas ini secara individual digunakan uji t. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan ada pengaruh yang berarti dari variabel bebas (X_i) secara individual terhadap variabel tergantung Y. Dalam penelitian ini tingkat signifikansi sebesar 5% dengan uji dua ekor dan derajad kebebasan (df = 59). Dengan demikian Ho yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang berarti dari X_i secara parsial terhadap Y ditolak, dan H_a yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang berarti dari variabel bebas secara parsial terhadap Y diterima, dan kemungkinan salah menyimpulkan adalah relatif kecil.

Untuk membuktikan hipotesis penelitian kedua, maka di bawah ini akan ditunjukkan perhitungan *beta coefficient* sebagai berikut :

$\beta_1 X_1 = 0,146$

$\beta_2 X_2 = 0,240$

$\beta_3 X_3 = 0,166$

$\beta_4 X_4 = 0,227$

$\beta_5 X_5 = 0,168$

$\beta_6 X_6 = 0,145$

Berdasarkan perhitungan keenam *beta coefficient* tersebut terlihat bahwa $\beta_2 X_2$ (Gaji) = 0,240 merupakan nilai terbesar diantara *beta coefficient* yang lain sehingga dikatakan bahwa variabel Gaji (X_2) mempunyai pengaruh yang dominan atau terbesar terhadap Komitmen karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa :

1. Ho yang menyatakan bahwa diantara faktor-faktor kepuasan kerja tersebut, faktor gaji tidak mempunyai pengaruh dominan terhadap Komitmen karyawan, ditolak kebenarannya.
2. Ho yang menyatakan bahwa diantara faktor-faktor kepuasan kerja tersebut, faktor gaji mempunyai pengaruh dominan terhadap Komitmen karyawan PT. Dharma Satya Nusantara , diterima kebenarannya.

4.3.5. Uji Asumsi Klasik

Dalam model regresi linier terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi. Dua diantaranya yang berpengaruh terhadap hasil regresi adalah:

1. Tidak boleh ada atau terjadi Multikolinearitas.
2. Tidak ada heteroskedastisitas.

1) Pengujian Gejala Multikolinearitas

Berdasarkan hasil perhitungan *SPSS Release 11.0 for Windows* menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) dari semua variabel bebas menunjukkan nilai yang masih lebih kecil dari 10 (Hair, et al., 1995 : 127). Hal ini berarti persoalan multikorelasi diantara semua

variabel bebas masih dapat ditolerir. Nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.14.

KOEFISIEN *VARIANCE INFLATION FACTOR* VARIABEL BEBAS

VARIABEL	VIF
Pekerjaan itu sendiri (X_1)	1,120
Gaji (X_2)	1,872
Promosi (X_3)	1,800
Supervisi (X_4)	1,058
Rekan kerja (X_5)	1,220
Kondisi kerja (X_6)	1,242

Sumber: data diolah.

2) Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Apabila terjadi heteroskedastisitas berarti ada hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel terikatnya. Sehingga dengan demikian variabel terikat tidak benar-benar hanya dijelaskan oleh variabel bebas yang dipakai, tetapi juga oleh variabel pengganggunya. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala ini digunakan uji rank dari *Spearman* antar nilai residual dengan setiap varabel bebas. Hasil perhitungan korelasi rank *Spearman* dapat dilihat pada Tabel 4.15. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Unstandardized Residual* disertai nilai signifikansi yang berada di atas nilai 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara setiap variabel bebas dengan dengan nilai residual dinyatakan tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedatisitas dalam model regresi linier berganda ini.

TABEL 4.15.

RINGKASAN HASIL KORELASI RANK SPEARMAN

Variabel	*Unstandardized Residual*	Signifikansi
Pekerjaan itu sendiri (X_1)	0,093	0,460
Gaji (X_2)	0,055	0,661
Promosi (X_3)	0,057	0,655
Supervisi (X_4)	0,111	0,380
Rekan kerja (X_5)	0,014	0,910
Kondisi kerja (X_6)	0,064	0,610

Sumber: data diolah

4.4. Pembahasan

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,954 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu (pekerjaan itu sendiri (X_1), gaji (X_2), promosi (X_3), supervisi (X_4), rekan kerja (X_5), kondisi kerja (X_6)) adalah sebesar 95,4%. Koefisien ini termasuk dalam kategori yang sangat kuat. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan tergantung adalah searah, artinya peningkatan pada variabel bebas akan diikuti oleh meningkatnya komitmen karyawan.

Nilai koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,910 atau 91,0% menunjukkan bahwa perubahan komitmen karyawan dipengaruhi variabel bebas (pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, kondisi kerja) secara bersam-sama adalah sebesar 91,0%, sedangkan sisanya sebesar 9,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya di lluar model. Nilai determinasi sebesar 91,0% menunjukkan pengaruh yang kuat dari variabel

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

bebas yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, kondisi kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri (X_1), gaji (X_2), promosi (X_3), supervisi (X_4), rekan kerja (X_5), kondisi kerja (X_6) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan bagian produksi pada PT. Dharma Satya Nusantara di Gresik. Hal itu dapat dibuktikan dengan nilai uji F dimana F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} (97,615 > 2,25).

Adapun variabel pekerjaan itu sendiri (X_1) berpengaruh bersama-sama terhadap komitmen kerja karyawan bagian produksi pada PT. Dharma Satya Nusantara di Gresik dapat dipahami karena sebuah pekerjaan tidak hanya sesuai dengan bakat, kemampuan, atau tingkat pendidikan hingga melahirkan perasaan menyukai pekerjaan tersebut, melainkan perlu dilihat dibalik pekerjaan tersebut.

Variabel gaji (X_2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap komitmen karyawan bagian produksi pada PT. Dharma Satya Nusantara di Gresik. Hal ini dapat dipahami, karena pada PT. Dharma Satya Nusantara di Gresik menerapkan sistem kenaikan gaji berdasarkan tingkat keahlian karyawan masing-masing.

Sejalan dengan uraian diatas, variabel promosi (X_3) menjadi dasar penilaian prestasi karyawan. Manajemen PT. Dharma Satya Nusantara di Gresik telah menetapkan adanya pertimbangan-pertimbangan penilaian kinerja

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

yang memungkinkan kenaikan jabatan, dimana hal ini akan berperan penting bagi karyawan untuk meningkatkan komitmen karyawan karena karyawan merasakan adanya imbalan dari sisi peningkatan promosi yang layak.

Variabel supervisi (X_4) berjalan dengan baik PT. Dharma Satya Nusantara di Gresik, dimana dengan adanya manajemen yang baik akan memberikan pengawasan dan pengarahan kepada anak buahnya.

Variabel rekan kerja (X_5) juga memberikan pengaruh kepada komitmen karyawan. Selama ini manajemen pada PT. Dharma Satya Nusantara di Gresik dalam rangka membangun kerjasama baik antar anggota dalam satu tim, maupun antar tim yang memiliki rekan kerja dengan latar belakang jenis pekerjaan yang berbeda-beda, sehingga diharapkan akan tercipta rekan kerja yang baik.

Demikian juga pada variabel kondisi kerja (X_6), dimana karyawan menganggap kondisi lingkungan kerja seperti ventilasi, kebersihan, peralatan dan perlengkapan kerja sudah baik pada PT. Dharma Satya Nusantara di Gresik.

Pengaruh yang bermakna tersebut bersifat searah, artinya bahwa jika faktor-faktor tersebut meningkat atau kondisinya lebih baik, maka Komitmen karyawan akan meningkat pula, karena semua nilai koefisien regresi dari hasil perhitungan di atas menunjukkan tanda positif. Dengan demikain secara umum upaya untuk meningkatkan Komitmen karyawan bagian produksi pada PT. Dharma Satya Nusantara sebaiknya memperhatikan secara bersama-sama semua faktor-faktor kepuasan kerja.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Berdasarkan temuan yang diuraikan secara deskriptif menunjukkan baiknya Komitmen karyawan bagian produksi pada PT. Dharma Satya Nusantara antara lain merupakan hasil nyata dari adanya pelatihan, sehingga perlu dilakukan adanya pemeliharan atau pemonitoran terhadap semua aspek yang dilakukan dalam memenuhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, terbukti bahwa pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan, kelompok kerja, kondisi kerja secara individual/ parsial berpengaruh terhadap Komitmen karyawan yang ditunjukkan oleh nilai t hitung > t tabel.

Berdasarkan perhitungan keenam *standardized coefficient beta* nampak bahwa faktor kepuasan atas gaji merupakan variabel yang mempunyai nilai terbesar dalam mempengaruhi Komitmen karyawan, sehingga pihak manajemen perusahaan diharapkan memberikan perhatian terhadap gaji karyawan dengan sebaik-baiknya, tanpa mengurangi perhatian kepada variabel lain yang turut pula mempengaruhi komitmen karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka simpulan yang diperoleh adalah:

1. Hasil perhitungan dan analisis data yang telah disampaikan, maka diketahui bahwa pekerjaan itu sendiri (X_1), gaji (X_2), promosi (X_3), supervisi (X_4), rekan kerja (X_5), kondisi kerja (X_6) baik secara individu maupun bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Komitmen karyawan (Y). Hal ini dikuatkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 97,615 yang besar dari F_{tabel} 2,25. maka dapat dikatakan secara bersama-sama terdapat pengaruh kepuasan kerja yang bermakna terhadap Komitmen karyawan (Y), terbukti kebenarannya. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima. Sementara nilai *R Square* (R^2) atau koefisien de Komitmen karyawan (Y) dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri (X_1), gaji (X_2), promosi (X_3), supervisi (X_4), rekan kerja (X_5), kondisi kerja (X_6).
2. Sementara berdasarkan hasil uji t, menunjukkan bahwa seluruh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang diperoleh dengan tingkat signifikan di bawah 5% sehingga secara individu terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas X_i yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri (X_1), gaji (X_2), promosi (X_3), supervisi (X_4), rekan kerja (X_5), kondisi kerja (X_6).

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Berdasarkan perhitungan *standartdized coefficient beta* tiap variabel bebas menunjukkan bahwa Gaji (X_2) mempunyai nilai *standartdized coefficient beta* variabel terbesar yaitu 0,240, nilai ini merupakan nilai terbesar diantara *standartdized coefficient beta* variabel bebas lainnya sehingga dikatakan bahwa variabel Gaji (X_2) mempunyai pengaruh yang dominan atau terbesar terhadap Komitmen karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

5.2. Saran

Beberapa saran yang dapat disampaikan berkaitan faktor-faktor kepuasan kerja Komitmen karyawan adalah sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh baik secara individu dan bersama-sama dari seluruh variabel kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen karyawan, membuat manajemen PT. Dharma Satya Nusantara selayaknya memperhatikan gaji, pekerjaan, peluang promosi, supervisi, rekan kerja. Dari keenam variabel tersebut, variabel pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh tertinggi perlu mendapat perhatian yang serius.
2. Sementara untuk mempertahankan bahkan meningkatkan komitmen karyawan, maka usaha yang dilakukan adalah melakukan usaha untuk meningkatkan gaji karyawan sesuai dengan tingkat keahliannya masing-masing, meningkatkan pengarahan mengenai pekerjaan, meningkatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan berdasarkan kejelasan dari job deskripsi pekerjaan, meningkatkan lingkungan kerja

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

yang lebih baik, meningkatkan kerjasama di dalam menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kejelasan promosi secara obyektif yang diharapkan mampu menumbuhkan komitmen karyawan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, Moh., 2001. *Psikologi Industri*. Edisi ketiga. Yogyakarta : BPFE.

Cholil, Muhammad dan Asri Laksmi Riani, 2003. Hubungan Kepuasan Kerja Dan Karakteristik Individual Dengan Komitmen Organisasional Tenaga Dosen Ilmu Ekonomi Perguruan Tinggi Swasta Di Kotamadya Surakarta, *Perspektif Volume 8 No. 1, Juni, 13-25.*

Davis, Keith, dan John W. Newstrom. 1993. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 1. Terjemahan, Jakarta : Penerbit Erlangga.

……, 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Jilid Dua, Jakarta : Penerbit Erlangga.

Dunham, Randal B, Jean A. Grube, and Maria B. Castenada. 1994. Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, No. 3, P.370-380.

Gibson, James L., John Ivancevich dan James H, Donnely Jr. 1988. *Organisasi dan Manajemen : perilaku, Struktur, dan Proses*. Edisi Keempat. Terjemahan. Jakarta ; Penerbit Erlangga.

Greenberg, Terald & Robert A. Baron, 1993. *Behavior in Organizations : Understanding and Managing The Human Side of Work*, 4th edition (Allyn and Bacon).

Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta ; BPFE-UGM.

Hasibuan, Malayu S.P., 2001. Manajemen SumberDaya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara.

Harini Agustina, 2002. Analisis Hubungan Antara Komitmen Karyawan Dengan Iklim Organisasi Dan Performansi Kerja Karyawan PT. TELKOM Indonesia, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Volume 2 No. 2, Mei, 24-33.*

Luthans, Fred, 1998. *Organizational Behavior*, Sixth Edition, New Jersey : Mc Graw-Hill, Inc.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

LAMPIRAN 1

KUESIONER

Responden Yth,

Dalam segala kesibukan yang Anda lakukan, perkenankanlah kami memohon kesediaannya mengisi kuesioner ini. Tanggapan Anda akan digunakan untuk menyelesaikan tugas akhir / Skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan di Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga. Untuk itu jawaban jujur yang anda berikan akan sangat berguna. Akhir kata, terima kasih atas bantuan Anda dalam mengisi kuesioner ini.

Lingkarilah untuk setiap jawaban yang Anda kehendaki!

Bagian I : Identitas Responden

1. Usia anda :
   a. Kurang dari 20 tahun
   b. Antara 20 – 25 tahun
   c. Antara 25 – 30 tahun
   d. Antara 30 – 35 tahun
   e. Antara 35 – 40 tahun
   d. Lebih dari 40 tahun

2. Jenis kelamin :
   a. Laki-laki
   b. Perempuan

3. Status pernikahan :
   a. Belum menikah
   b. Menikah

4. Masa kerja :
   a. Kurang dari 1 tahun
   b. Antara 1 – 3 tahun
   c. Antara 3 – 5 tahun
   d. Antara 5 – 7 tahun
   e. Lebih dari 7 tahun

Bagian II : Kepuasan kerja

Pada bagian ini, mohon Anda memberikan tanggapan atas pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan kondisi Anda dengan melingkari angka di depan alternatif jawaban yang tersedia. Pilihan tanggapan antara lain adalah :

- SKS, apabila Anda menjawab Sangat Kurang Sesuai
- KS, apabila Anda menjawab Kurang Sesuai
- CS, apabila Anda menjawab Cukup Sesuai
- S, apabila Anda menjawab Sesuai
- SS, apabila Anda menjawab Sangat Sesuai

A. Faktor pekerjaan itu sendiri (X_1) :

1. Apakah pekerjaan anda sesuai dengan kemampuan yang anda miliki ?

1. SKS	2. KS	3. CS	4. S	5. SS

2. Apakah pekerjaan anda sesuai dengan tingkat kejelasan dari job dskripsi ?

1. SKS	2. KS	3. CS	4. S	5. SS

3. Apakah pekerjaan anda sudah dilengkapi dengan peralatan kerja yang sesuai ?

1. SKS	2. KS	3. CS	4. S	5. SS

4. Apakah tingkat otonomi atau kebebasan untuk berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan anda sudah sesuai ?

1. SKS	2. KS	3. CS	4. S	5. SS

Pada bagian di bawah ini, mohon Anda memberikan tanggapan atas pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan kondisi Anda dengan melingkari angka di depan alternatif jawaban yang tersedia. Pilihan tanggapan antara lain adalah :

- STP, apabila Anda menjawab Sangat Tidak Puas
- TP, apabila Anda menjawab Tidak Puas
- CP, apabila Anda menjawab Cukup Puas
- P, apabila Anda menjawab Puas
- SP, apabila Anda menjawab Sangat Puas

B. Faktor gaji (X_2)

1. Apakah sudah puas gaji yang anda terima dibandingkan dengan karyawan lain yang sama tingkatannya di dalam perusahaan ?

1. STP	2. TP	3. CP	4. P	5. SP

2. Apakah sudah puas gaji yang anda terima dibandingkan dengan karyawan lain yang sama tingkatannya di perusahaan lain ?

1.STP	2.TP	3.CP	4.P	5.SP

D. Faktor Supervisi (X_4)

1. Apakah sudah baik pengarahan mengenai pekerjaan dari pimpinan anda ?

1. STB	2. TB	3. CB	4. B	5. SB

2. Apakah sudah baik perhatian penuh dari pimpinan terhadap anda ?

1. STB	2. TB	3. CB	4. B	5. SB

3. Apakah sudah baik dengan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dari pimpinan kepada bawahannya ?

1. STB	2. TB	3. CB	4. B	5. SB

4. Apakah sudah baik dengan tingkat pengawasan terhadap pekerjaan anda ?

1. STB	2. TB	3. CB	4. B	5. SB

E. Faktor Rekan Kerja (X_5)

1. Apakah sudah baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan bekerjasama ?

1. STB	2. TB	3. CB	4. B	5. SB

2. Bagaimana kesediaan rekan sekerja anda memberi dukungan apabila karyawan mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya ?

1. STB	2. TB	3. CB	4. B	5. SB

3. Bagaimana kesediaan rekan sekerja anda memberi nasehat apabila karyawan mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya ?

1. STB	2. TB	3. CB	4. B	5. SB

F. Faktor Kondisi Kerja (X_6)

1. Bagaimana keadaan penerangan (lampu dan cahaya matahari) di ruang kerja anda?

1. STB	2. TB	3. CB	4. B	5. SB

D. Faktor Supervisi (X_4)

1. Apakah sudah baik pengarahan mengenai pekerjaan dari pimpinan anda ?

1. STB	2. TB	3. CB	4. B	5. SB

2. Apakah sudah baik perhatian penuh dari pimpinan terhadap anda ?

1. STB	2. TB	3. CB	4. B	5. SB

3. Apakah sudah baik dengan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dari pimpinan kepada bawahannya ?

1. STB	2. TB	3. CB	4. B	5. SB

4. Apakah sudah baik dengan tingkat pengawasan terhadap pekerjaan anda ?

1. STB	2. TB	3. CB	4. B	5. SB

E. Faktor Rekan Kerja (X_5)

1. Apakah sudah baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan bekerjasama ?

1. STB	2. TB	3. CB	4. B	5. SB

2. Bagaimana kesediaan rekan sekerja anda memberi dukungan apabila karyawan mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya ?

1. STB	2. TB	3. CB	4. B	5. SB

3. Bagaimana kesediaan rekan sekerja anda memberi nasehat apabila karyawan mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya ?

1. STB	2. TB	3. CB	4. B	5. SB

F. Faktor Kondisi Kerja (X_6)

1. Bagaimana keadaan penerangan (lampu dan cahaya matahari) di ruang kerja anda?

1. STB	2. TB	3. CB	4. B	5. SB

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA

No Resp.	PEKERJAAN (X1)					GAJI (X2)						PROMOSI (X3)				SUPERVISI (X4)				
	1	2	3	4	Rt2	1	2	3	4	5	Rt2	1	2	3	Rt2	1	2	3	4	Rt2
1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	3	4	3.80	4	3	5	4.00	4	4	4	4	4.00
2	3	4	4	4	3.75	4	3	4	3	3	3.40	3	4	4	3.67	4	3	4	4	3.75
3	4	3	3	3	3.25	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	3	3	4	2	3.00
4	4	5	4	5	4.50	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	3	4	4	3.75
5	4	3	4	3	3.50	4	4	4	4	4	4.00	4	5	3	4.00	5	4	4	4	4.25
6	4	2	3	3	3.00	4	3	3	2	3	3.00	2	2	2	2.00	3	3	3	3	3.00
7	3	3	4	3	3.25	3	3	4	3	3	3.20	3	3	4	3.33	2	3	4	3	3.00
8	4	3	3	4	3.50	3	3	3	4	4	3.40	3	3	3	3.00	4	4	3	2	3.25
9	3	3	3	3	3.00	4	2	4	3	3	3.20	5	4	3	4.00	3	3	4	3	3.25
10	4	4	4	4	4.00	4	3	5	3	4	3.80	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
11	3	3	3	3	3.00	4	3	3	3	2	3.00	4	3	2	3.00	3	3	4	3	3.25
12	5	4	3	4	4.00	4	4	5	4	3	4.00	4	4	3	3.67	4	4	5	4	4.25
13	3	3	3	3	3.00	5	3	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	3	4	5	4.00
14	4	3	4	3	3.50	3	4	4	5	4	4.00	4	4	4	4.00	3	4	4	5	4.00
15	3	3	3	4	3.25	4	3	3	3	3	3.20	4	3	3	3.33	3	3	3	3	3.00
16	3	2	2	2	2.25	2	2	3	2	2	2.20	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2.00
17	3	3	4	3	3.25	4	4	3	4	3	3.60	4	3	4	3.67	4	4	3	3	3.50
18	4	4	4	4	4.00	4	4	4	5	4	4.20	4	4	4	4.00	4	3	5	4	4.00
19	3	4	2	4	3.25	3	2	3	4	3	3.00	3	3	2	2.67	3	3	3	3	3.00
20	4	3	2	3	3.00	3	3	3	4	3	3.20	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3.00
21	3	3	4	3	3.25	3	4	4	4	5	4.00	4	4	4	4.00	4	4	5	3	4.00
22	3	4	3	3	3.25	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	2	3	4	3	3.00
23	4	2	3	3	3.00	3	4	3	3	3	3.20	4	3	4	3.67	4	4	4	3	3.75
24	4	4	4	4	4.00	4	3	4	4	3	3.60	4	4	4	4.00	4	4	3	4	3.75
25	2	3	3	3	2.75	4	3	3	2	3	3.00	2	2	3	2.33	3	3	3	3	3.00
26	4	4	4	3	3.75	3	3	3	4	3	3.20	4	3	3	3.33	3	4	4	4	3.75
27	4	3	4	4	3.75	3	4	4	4	4	3.80	3	4	3	3.33	4	4	3	3	3.50
28	4	3	5	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
29	4	3	3	2	3.00	4	2	3	3	3	3.00	3	4	3	3.33	3	3	3	3	3.00
30	4	3	3	3	3.25	4	3	3	3	2	3.00	4	4	2	3.33	4	4	2	3	3.25

31	3	4	4	3	3.50	4	4	3	3	4	3.60	3	3	4	3.33	4	3	4	3	3	3	3	3.50
32	3	3	4	3	3.25	3	4	4	3	4	3.60	3	4	3	3.33	3	3	3	3	3	3	3	3.00
33	3	3	3	4	3.25	3	4	3	3	3	3.20	4	3	4	3.67	3	4	3	3	3	3	3	3.25
34	4	3	4	3	3.50	4	4	3	5	4	4.00	4	4	4	4.00	3	5	4	4	4	4	4	4.00
35	3	3	4	3	3.25	3	4	3	4	3	3.40	3	4	4	3.67	3	4	4	4	4	4	4	3.75
36	3	4	3	3	3.25	4	3	3	5	4	3.80	3	4	4	3.67	4	3	3	3	3	3	4	3.50
37	3	4	3	4	3.50	4	4	3	3	3	3.40	3	3	4	3.33	3	4	4	4	4	4	4	3.75
38	4	3	4	3	3.50	4	4	4	3	3	3.60	4	3	4	3.67	5	4	3	3	3	3	3	3.75
39	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3	3	3.00
40	4	4	4	3	3.75	4	4	4	4	4	4.00	4	4	3	3.67	4	3	4	4	4	4	4	3.75
41	4	3	4	3	3.60	4	4	4	4	4	4.00	4	5	3	4.00	5	4	4	4	3	4	4	4.00
42	3	4	3	4	3.50	3	3	3	3	3	3.00	3	2	1	2.00	3	3	3	3	3	3	3	3.00
43	4	3	3	4	3.50	4	4	4	3	3	3.60	3	4	4	3.67	2	3	4	4	4	4	4	3.25
44	3	4	3	4	3.50	3	3	5	4	3	3.60	4	3	3	3.33	4	4	3	3	3	3	3	3.50
45	4	4	4	4	4.00	4	2	4	3	3	3.20	4	4	3	3.67	3	3	4	4	4	4	4	3.50
46	3	4	4	4	3.75	3	4	5	3	3	3.60	3	4	3	3.33	4	4	3	3	3	3	3	3.50
47	3	3	3	4	3.25	3	3	3	3	3	3.00	4	3	2	3.00	3	3	3	3	3	3	3	3.00
48	3	4	3	4	3.50	4	3	4	4	4	3.80	4	4	3	3.67	4	4	4	4	4	4	4	4.00
49	3	4	3	3	3.25	3	3	4	4	3	3.40	2	5	4	3.67	4	3	4	4	4	4	4	3.75
50	4	3	2	3	3.00	3	3	4	4	4	3.60	4	3	4	3.67	3	4	4	4	4	4	4	3.75
51	4	4	5	4	4.25	4	4	4	3	4	3.80	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4.00
52	3	1	2	2	2.00	3	2	3	2	2	2.40	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2	2	2	2.00
53	3	3	4	3	3.25	4	4	3	4	4	3.80	4	3	4	3.67	4	4	3	3	3	3	3	3.50
54	4	4	4	4	4.00	4	4	3	5	4	4.00	4	4	4	4.00	4	3	4	5	4	4	5	4.00
55	3	4	2	4	3.25	3	4	3	3	3	3.20	3	4	3	3.33	4	3	3	3	3	3	3	3.25
56	4	4	4	4	4.00	4	4	3	3	3	3.40	4	3	3	3.33	3	4	4	3	3	3	3	3.50
57	3	5	3	5	4.00	4	3	4	4	4	3.80	4	3	4	3.67	4	4	5	5	5	5	5	4.50
58	4	4	3	4	3.75	4	3	4	4	4	3.80	4	4	3	3.67	4	4	4	4	4	4	4	4.00
59	3	3	3	3	3.00	3	3	4	4	3	3.40	3	4	4	3.67	4	3	4	4	4	4	4	3.75
60	4	3	4	3	3.50	3	3	4	4	4	3.60	4	3	4	3.67	3	3	4	4	4	4	4	3.50
61	3	4	5	4	4.00	3	3	3	3	3	3.00	4	3	3	3.33	3	3	3	3	3	3	3	3.00
62	2	2	2	2	2.00	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	2	2	2	2	2	2	2	2.00
63	3	3	4	3	3.25	4	4	3	4	3	3.60	4	3	4	3.67	4	4	3	3	3	3	3	3.50
64	4	4	4	4	4.00	4	4	4	5	4	4.20	4	4	4	4.00	4	3	5	4	4	4	4	4.00
65	3	4	-2	4	3.25	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	4	3	3	3	3	3	3	3.25

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA (Lanjutan)

No Resp.	REKAN KERJA (X5)				KONDISI KERJA (X6)					
	1	2	3	Rt2	1	2	3	4	5	Rt2
1	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
2	3	3	4	3.33	3	4	3	4	4	3.60
3	3	3	3	3.00	2	2	3	3	3	2.60
4	4	4	3	3.67	4	4	4	4	4	4.00
5	4	4	4	4.00	4	4	3	3	3	3.40
6	3	4	4	3.67	4	3	3	2	3	3.00
7	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3.00
8	4	3	3	3.33	4	3	3	4	3	3.40
9	4	4	3	3.67	4	4	3	5	4	4.00
10	3	4	4	3.67	4	5	4	3	5	4.20
11	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3.00
12	4	4	4	4.00	3	4	3	5	5	4.00
13	4	3	3	3.33	4	5	5	4	4	4.40
14	3	4	4	3.67	4	3	5	4	4	4.00
15	3	3	3	3.00	3	4	4	3	4	3.60
16	2	2	2	2.00	2	2	2	2	2	2.00
17	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
18	4	4	4	4.00	3	4	4	5	5	4.20
19	3	3	3	3.00	2	4	4	4	2	3.20
20	2	3	4	3.00	3	3	2	3	4	3.00
21	3	4	4	3.67	4	3	3	4	5	3.80
22	3	3	3	3.00	4	4	3	2	2	3.00
23	3	3	4	3.33	3	3	3	4	2	3.00
24	4	5	4	4.33	4	2	4	5	3	3.60
25	2	3	3	2.67	2	2	2	2	5	2.60
26	3	3	4	3.33	3	3	3	4	3	3.20
27	3	4	3	3.33	3	3	3	3	3	3.00
28	4	5	4	4.33	4	4	4	4	4	4.00
29	3	3	3	3.00	5	4	2	3	3	3.40
30	3	3	3	3.00	4	4	5	3	2	3.60

31	3	4	3	3.33	3	4	3	3	3	3	3.20
32	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3	3.00
33	3	4	4	3.67	3	4	3	3	3	3	3.20
34	5	4	3	4.00	4	4	4	5	3	3	4.00
35	3	4	3	3.33	4	3	3	4	3	3	3.40
36	4	4	4	4.00	3	4	4	3	4	3	3.60
37	3	4	3	3.33	4	3	4	4	3	3	3.60
38	3	4	3	3.33	4	4	4	3	3	3	3.60
39	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3	3.00
40	4	3	4	3.67	3	4	3	4	4	4	3.60
41	4	4	4	4.00	4	5	5	4	4	4	4.40
42	3	3	3	3.00	4	3	4	4	4	4	3.80
43	4	3	4	3.67	3	4	4	3	4	3	3.60
44	3	3	4	3.33	3	3	4	4	3	3	3.40
45	4	4	3	3.67	3	4	3	4	4	4	3.60
46	4	3	3	3.33	4	4	3	3	4	3	3.60
47	3	3	3	3.00	4	3	2	2	4	4	3.00
48	4	4	4	4.00	3	4	4	3	4	3	3.60
49	4	4	3	3.67	4	4	4	3	3	3	3.60
50	4	3	4	3.67	3	4	3	4	3	3	3.40
51	4	4	4	4.00	3	4	4	4	5	4	4.00
52	3	2	3	2.67	3	3	3	3	3	3	3.00
53	4	3	3	3.33	3	4	3	5	5	4	4.00
54	4	4	4	4.00	4	5	5	4	4	4	4.40
55	3	4	4	3.67	3	3	3	3	3	3	3.00
56	3	4	4	3.67	3	3	3	3	3	3	3.00
57	4	3	4	3.67	3	4	3	5	5	4	4.00
58	4	3	3	3.33	4	3	4	4	4	4	3.80
59	3	4	4	3.67	4	3	4	4	4	4	3.80
60	4	3	4	3.67	3	4	4	3	4	4	3.60
61	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3	3.00
62	3	3	3	3.00	4	4	4	4	4	4	4.00
63	3	3	4	3.33	3	3	3	4	4	4	3.40
64	4	3	4	3.67	2	4	4	4	2	4	3.20
65	3	3	3	3.00	3	3	2	3	4	3	3.00

TANGGAPAN RESPONDEN ATAS KOMITMEN KARYAWAN

No Resp.	Komitmen Karyawan										
	Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi				Kesediaan untuk meningkatkan kemampuan				Keyakinan yang pasti		Rata2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	5	5	3	5	5	3	3	4.000
2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3.500
3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3.000
4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4.200
5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3.800
6	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3.000
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3.000
8	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3.400
9	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3.600
10	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3.900
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.000
12	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.200
13	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4.000
14	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4.000
15	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3.300
16	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2.000
17	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3.700
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4.000
19	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3.000
20	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3.000
21	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4.000
22	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3.000
23	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3.600
24	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3.800
25	3	1	3	2	3	3	3	3	4	3	2.800
26	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3.700
27	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3.800
28	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4.000
29	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2.800
30	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3.200
31	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3.500
32	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3.200
33	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3.700
34	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4.000
35	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3.600
36	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3.600
37	5	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3.700
38	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3.600
39	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3.000
40	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3.700
41	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4.000

42	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3.000
43	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3.700
44	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3.400
45	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3.700
46	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3.600
47	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3.000
48	5	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3.800
49	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3.600
50	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3.400
51	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4.000
52	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2.600
53	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3.300
54	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4.100
55	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3.200
56	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3.600
57	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3.700
58	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3.800
59	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3.400
60	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3.400
61	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3.200
62	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3.000
63	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3.400
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.000
65	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3.000

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

LAMPIRAN 3

Frequencies

Frequency Table

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.1	3.1	3.1
	3.00	32	49.2	49.2	52.3
	4.00	30	46.2	46.2	98.5
	5.00	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	4	6.2	6.2	7.7
	3.00	31	47.7	47.7	55.4
	4.00	27	41.5	41.5	96.9
	5.00	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	12.3	12.3	12.3
	3.00	26	40.0	40.0	52.3
	4.00	28	43.1	43.1	95.4
	5.00	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.2	6.2	6.2
	3.00	31	47.7	47.7	53.8
	4.00	28	43.1	43.1	96.9
	5.00	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	28	43.1	43.1	44.6
	4.00	35	53.8	53.8	98.5
	5.00	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	9.2	9.2	9.2
	3.00	30	46.2	46.2	55.4
	4.00	29	44.6	44.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	33	50.8	50.8	50.8
	4.00	28	43.1	43.1	93.8
	5.00	4	6.2	6.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.2	6.2	6.2
	3.00	29	44.6	44.6	50.8
	4.00	26	40.0	40.0	90.8
	5.00	6	9.2	9.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.2	6.2	6.2
	3.00	35	53.8	53.8	60.0
	4.00	25	38.5	38.5	98.5
	5.00	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	7.7	7.7	7.7
	3.00	22	33.8	33.8	41.5
	4.00	37	56.9	56.9	98.5
	5.00	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	7.7	7.7	7.7
	3.00	28	43.1	43.1	50.8
	4.00	29	44.6	44.6	95.4
	5.00	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	7	10.8	10.8	12.3
	3.00	26	40.0	40.0	52.3
	4.00	30	46.2	46.2	98.5
	5.00	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X41

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	9.2	9.2	9.2
	3.00	24	36.9	36.9	46.2
	4.00	32	49.2	49.2	95.4
	5.00	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X42

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.6	4.6	4.6
	3.00	32	49.2	49.2	53.8
	4.00	29	44.6	44.6	98.5
	5.00	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X43

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.2	6.2	6.2
	3.00	24	36.9	36.9	43.1
	4.00	32	49.2	49.2	92.3
	5.00	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X44

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	7.7	7.7	7.7
	3.00	31	47.7	47.7	55.4
	4.00	25	38.5	38.5	93.8
	5.00	4	6.2	6.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X51

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.6	4.6	4.6
	3.00	34	52.3	52.3	56.9
	4.00	27	41.5	41.5	98.5
	5.00	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X64

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	7.7	7.7	7.7
	3.00	26	40.0	40.0	47.7
	4.00	27	41.5	41.5	89.2
	5.00	7	10.8	10.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X65

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	9.2	9.2	9.2
	3.00	25	38.5	38.5	47.7
	4.00	26	40.0	40.0	87.7
	5.00	8	12.3	12.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	19	29.2	29.2	30.8
	4.00	35	53.8	53.8	84.6
	5.00	10	15.4	15.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.1	3.1	3.1
	2.00	1	1.5	1.5	4.6
	3.00	22	33.8	33.8	38.5
	4.00	35	53.8	53.8	92.3
	5.00	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.6	4.6	4.6
	3.00	17	26.2	26.2	30.8
	4.00	42	64.6	64.6	95.4
	5.00	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.1	3.1	3.1
	3.00	33	50.8	50.8	53.8
	4.00	25	38.5	38.5	92.3
	5.00	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	7.7	7.7	7.7
	3.00	26	40.0	40.0	47.7
	4.00	29	44.6	44.6	92.3
	5.00	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.1	3.1	3.1
	3.00	35	53.8	53.8	56.9
	4.00	26	40.0	40.0	96.9
	5.00	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	10.8	10.8	10.8
	3.00	31	47.7	47.7	58.5
	4.00	22	33.8	33.8	92.3
	5.00	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	5	7.7	7.7	9.2
	3.00	36	55.4	55.4	64.6
	4.00	22	33.8	33.8	98.5
	5.00	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	9.2	9.2	9.2
	3.00	35	53.8	53.8	63.1
	4.00	22	33.8	33.8	96.9
	5.00	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.6	4.6	4.6
	3.00	38	58.5	58.5	63.1
	4.00	23	35.4	35.4	98.5
	5.00	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Frequency Table

Pekerjaan itu sendiri (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.1	3.1	3.1
	2.25	1	1.5	1.5	4.6
	2.75	1	1.5	1.5	6.2
	3.00	10	15.4	15.4	21.5
	3.25	18	27.7	27.7	49.2
	3.50	13	20.0	20.0	69.2
	3.75	6	9.2	9.2	78.5
	4.00	12	18.5	18.5	96.9
	4.25	1	1.5	1.5	98.5
	4.50	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Gaji (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.20	1	1.5	1.5	1.5
	2.40	1	1.5	1.5	3.1
	3.00	14	21.5	21.5	24.6
	3.20	9	13.8	13.8	38.5
	3.40	8	12.3	12.3	50.8
	3.60	10	15.4	15.4	66.2
	3.80	9	13.8	13.8	80.0
	4.00	11	16.9	16.9	96.9
	4.20	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Promosi (X3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.2	6.2	6.2
	2.33	1	1.5	1.5	7.7
	2.67	1	1.5	1.5	9.2
	3.00	9	13.8	13.8	23.1
	3.33	14	21.5	21.5	44.6
	3.67	20	30.8	30.8	75.4
	4.00	16	24.6	24.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Supervisi (X4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.6	4.6	4.6
	3.00	14	21.5	21.5	26.2
	3.25	6	9.2	9.2	35.4
	3.50	11	16.9	16.9	52.3
	3.75	14	21.5	21.5	73.8
	4.00	14	21.5	21.5	95.4
	4.25	2	3.1	3.1	98.5
	4.50	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Rekan kerja (X5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.67	2	3.1	3.1	4.6
	3.00	16	24.6	24.6	29.2
	3.33	15	23.1	23.1	52.3
	3.60	1	1.5	1.5	53.8
	3.67	17	26.2	26.2	80.0
	4.00	11	16.9	16.9	96.9
	4.33	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Kondisi kerja (6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.60	2	3.1	3.1	4.6
	3.00	15	23.1	23.1	27.7
	3.20	5	7.7	7.7	35.4
	3.40	7	10.8	10.8	46.2
	3.60	14	21.5	21.5	67.7
	3.80	4	6.2	6.2	73.8
	4.00	12	18.5	18.5	92.3
	4.20	3	4.6	4.6	96.9
	4.40	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Komitmen karyawan (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.60	1	1.5	1.5	3.1
	2.80	2	3.1	3.1	6.2
	3.00	12	18.5	18.5	24.6
	3.20	4	6.2	6.2	30.8
	3.30	2	3.1	3.1	33.8
	3.40	6	9.2	9.2	43.1
	3.50	2	3.1	3.1	46.2
	3.60	8	12.3	12.3	58.5
	3.70	8	12.3	12.3	70.8
	3.80	5	7.7	7.7	78.5
	3.90	1	1.5	1.5	80.0
	4.00	10	15.4	15.4	95.4
	4.10	1	1.5	1.5	96.9
	4.20	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

LAMPIRAN 4

Validitas dan Reliabilitas

Untuk X1 :

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)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X11	3.4615	.5883	65.0
2.	X12	3.3846	.7222	65.0
3.	X13	3.4000	.7665	65.0
4.	X14	3.4308	.6607	65.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	13.6769	3.6909	1.9212	4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X11	10.2154	2.7966	.2785	.6710
X12	10.2923	2.0538	.5388	.4993
X13	10.2769	2.2659	.3629	.6365
X14	10.2462	2.1572	.5653	.4881

Reliability Coefficients

N of Cases = 65.0 N of Items = 4

Alpha = .6499

Untuk X2 :

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)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X21	3.5538	.5599	65.0
2.	X22	3.3538	.6479	65.0
3.	X23	3.5538	.6132	65.0
4.	X24	3.5231	.7522	65.0
5.	X25	3.3538	.6233	65.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	17.3385	4.6337	2.1526	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X21	13.7846	3.6716	.3023	.6978
X22	13.9846	3.2029	.4360	.6491
X23	13.7846	3.4841	.3379	.6875
X24	13.8154	2.7779	.5144	.6145
X25	13.9846	2.8279	.6761	.5436

Reliability Coefficients

N of Cases = 65.0 N of Items = 5

Alpha = .6933

Untuk X3 :

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)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X31	3.5231	.6640	65.0
2.	X32	3.4615	.7088	65.0
3.	X33	3.3538	.7589	65.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	10.3385	2.5399	1.5937	3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X31	6.8154	1.4654	.3942	.5282
X32	6.8769	1.3284	.4340	.4691
X33	6.9846	1.2654	.4091	.5091

Reliability Coefficients

N of Cases = 65.0 N of Items = 3

Alpha = .6028

Untuk X4 :

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)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X41	3.4923	.7315	65.0
2.	X42	3.4308	.6116	65.0
3.	X43	3.5846	.7266	65.0
4.	X44	3.4308	.7282	65.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	13.9385	4.2774	2.0682	4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X41	10.4462	2.6572	.4550	.6915
X42	10.5077	2.9101	.4760	.6788
X43	10.3538	2.5135	.5365	.6410
X44	10.5077	2.4413	.5738	.6171

Reliability Coefficients

N of Cases = 65.0 N of Items = 4

Alpha = .7201

Untuk X5 :

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)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X51	3.4000	.6072	65.0
2.	X52	3.4615	.6143	65.0
3.	X53	3.4769	.5335	65.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	10.3385	1.7587	1.3261	3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X51	6.9385	.9337	.3888	.5819
X52	6.8769	.8284	.4944	.4225
X53	6.8615	1.0274	.4130	.5475

Reliability Coefficients

N of Cases = 65.0 N of Items = 3

Alpha = .6208

Untuk X6 :

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)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X61	3.3846	.6541	65.0
2.	X62	3.5538	.7078	65.0
3.	X63	3.4308	.7699	65.0
4.	X64	3.5538	.7912	65.0
5.	X65	3.5538	.8297	65.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	17.4769	5.8784	2.4245	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X61	14.0923	4.5538	.3212	.6282
X62	13.9231	3.9471	.5086	.5445
X63	14.0462	3.8572	.4723	.5579
X64	13.9231	3.9159	.4268	.5808
X65	13.9231	4.1971	.2920	.6511

Reliability Coefficients

N of Cases = 65.0 N of Items = 5

Alpha = .6469

Untuk Y :

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)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1	3.8308	.6975	65.0
2.	Y2	3.6154	.7845	65.0
3.	Y3	3.6923	.6355	65.0
4.	Y4	3.5077	.6875	65.0
5.	Y5	3.5231	.7522	65.0
6.	Y6	3.4308	.6116	65.0
7.	Y7	3.3846	.7845	65.0
8.	Y8	3.2615	.6909	65.0
9.	Y9	3.3077	.6829	65.0
10.	Y10	3.3385	.5936	65.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	34.8923	19.3476	4.3986	10

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1	31.0615	15.7774	.5565	.8153
Y2	31.2769	15.4846	.5260	.8188
Y3	31.2000	15.6000	.6661	.8058
Y4	31.3846	16.3029	.4633	.8243
Y5	31.3692	15.6115	.5333	.8177
Y6	31.4615	16.3774	.5245	.8189
Y7	31.5077	15.4101	.5394	.8173
Y8	31.6308	15.4240	.6350	.8075
Y9	31.5846	16.3716	.4541	.8252
Y10	31.5538	17.2510	.3537	.8330

Reliability Coefficients

N of Cases = 65.0 N of Items = 10

Alpha = .8337

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

LAMPIRAN 5

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen karyawan (Y)	3.4892	.4399	65
Pekerjaan itu sendiri (X1)	3.4192	.4803	65
Gaji (X2)	3.4646	.4303	65
Promosi (X3)	3.4465	.5319	65
Supervisi (X4)	3.5000	.5173	65
Rekan kerja (X5)	3.4452	.4419	65
Kondisi kerja (6)	3.4923	.4797	65

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kondisi kerja (6), Pekerjaan itu sendiri (X1), Promosi (X3), Rekan kerja (X5), Gaji (X2), Supervisi (X4)[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954[a]	.910	.901	.1387

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.910	97.615	6	58	.000

a. Predictors: (Constant), Kondisi kerja (6), Pekerjaan itu sendiri (X1), Promosi (X3), Rekan kerja (X5), Gaji (X2), Supervisi (X4)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.267	6	1.878	97.615	.000[a]
	Residual	1.116	58	1.924E-02		
	Total	12.382	64			

a. Predictors: (Constant), Kondisi kerja (6), Pekerjaan itu sendiri (X1), Promosi (X3), Rekan kerja (X5), Gaji (X2), Supervisi (X4)

b. Dependent Variable: Komitmen karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-7.843E-03	.159		-.049
	Pekerjaan itu sendiri (X1)	.134	.053	.146	2.542
	Gaji (X2)	.246	.089	.240	2.763
	Promosi (X3)	.137	.064	.166	2.154
	Supervisi (X4)	.193	.075	.227	2.561
	Rekan kerja (X5)	.167	.070	.168	2.374
	Kondisi kerja (6)	.133	.054	.145	2.464

Coefficients[a]

Model		Sig.	95% Confidence Interval for B	
			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.961	-.326	.310
	Pekerjaan itu sendiri (X1)	.014	.028	.239
	Gaji (X2)	.008	.068	.424
	Promosi (X3)	.035	.010	.264
	Supervisi (X4)	.013	.042	.344
	Rekan kerja (X5)	.021	.026	.308
	Kondisi kerja (6)	.017	.025	.242

Coefficients[a]

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Pekerjaan itu sendiri (X1)	.724	.317	.100	.472	1.120
	Gaji (X2)	.892	.341	.109	.205	1.872
	Promosi (X3)	.852	.272	.085	.263	1.800
	Supervisi (X4)	.886	.319	.101	.198	1.058
	Rekan kerja (X5)	.838	.298	.094	.311	1.220
	Kondisi kerja (6)	.735	.308	.097	.446	1.242

a. Dependent Variable: Komitmen karyawan (Y)

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

LAMPIRAN 6

Correlations[a]

			Rekan kerja (X5)	Kondisi kerja (6)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Pekerjaan itu sendiri (X1)	Correlation Coefficient	.543	.417	.093
		Sig. (2-tailed)	.000	.001	.460
	Gaji (X2)	Correlation Coefficient	.740	.666	.055
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.661
	Promosi (X3)	Correlation Coefficient	.801	.727	.057
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.655
	Supervisi (X4)	Correlation Coefficient	.778	.651	.111
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.380
	Rekan kerja (X5)	Correlation Coefficient	1.000	.617	.014
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.910
	Kondisi kerja (6)	Correlation Coefficient	.617	1.000	.064
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.610
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.014	.064	1.000
		Sig. (2-tailed)	.910	.610	.

a. Listwise N = 65

Nonparametric Correlations

Correlations[a]

			Pekerjaan itu sendiri (X1)	Gaji (X2)	Promosi (X3)	Supervisi (X4)
Spearman's rho	Pekerjaan itu sendiri (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.609	.504	.597
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
	Gaji (X2)	Correlation Coefficient	.609	1.000	.829	.846
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
	Promosi (X3)	Correlation Coefficient	.504	.829	1.000	.849
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
	Supervisi (X4)	Correlation Coefficient	.597	.846	.849	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	Rekan kerja (X5)	Correlation Coefficient	.543	.740	.801	.778
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	Kondisi kerja (6)	Correlation Coefficient	.417	.666	.727	.651
		Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.093	.055	.057	.111
		Sig. (2-tailed)	.460	.661	.655	.380

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

LAMPIRAN 7

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDUAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TENAGA DOSEN ILMU EKONOMI PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KOTAMADYA SURAKARTA

Muhammad Cholil & Asri Laksmi Riani
(Keduanya adalah pengajar Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi UNS Surakarta. Jl. Ir Sutami 36A, Surakarta 57126)

ABSTRACT

The aim of this research was to study the relationships between job satisfaction and individual characteristics and organization commitment. To achieve it, this study interviewed 100 respondents out of 230 economic lecturers of private universities in Surakarta using incidental proportional sampling technique. The data were, then, analysed with a non-parametrics approach such as Kruskall-Wallis, Median, Mann-Whitney, and Rank-Kendall correlation. By adopting them, this study found that the aim was satisfied, eventhough not all individual characteristics had the same relationship, in their direction as well as magnitute.

Keywords: Job satisfaction, organization commitment.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) semakin diakui sebagai sumber daya organisasi vital dan sentral di masa yang akan datang. SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Salah satu aspek penting aspirasi setiap SDM adalah berkaitan dengan aspirasi dan sikap terhadap pekerjaan. Faktor pekerjaan ini dapat menjadi indikator ketepatan aspirasi sikap personil organisasi sebagai imbas berbagai pendekatan kebijaksanaan organisasional. Sikap termasuk perasaan dan aspirasi seorang karyawan tentang berbagai dimensi pekerjaan sering diistilahkan dengan "Kepuasan Kerja".

Menurut Robbin (2001), kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Rambo (1980), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi efektif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang juga meliputi sikap dan penilaian terhadap pekerjaan. Masih menurut Robbin (2001) yang mengingatkan kepada setiap pengelola organisasi untuk benar-benar mencermati betapa pentingnya pemahaman dan pemenuhan kepuasan kerja yang memiliki dampak pada tingkat produktifitas, absensi dan perputaran tenaga kerja.

Obsesi untuk memahami dan memenuhi kepuasan kerja dan konsekuensi hubungannya dengan tingkat komitmen organisasional berlaku secara universal. Hanya saja mungkin versi dan variasinya relatif berbeda. Bahkan pola hubungan yang mana lebih dominan sebagai faktor yang mendahuluinya memang ada dua versi. Ada yang mengatakan bahwa antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional dapat memiliki hubungan timbal balik. Hanya saja referensi teoritis dan hasil penelitian sebagian besar cenderung menjelaskan bahwa faktor kepuasan kerja mendahului dan berhubungan secara berarti terhadap komitmen organisasional, dan ini yang akan dijadikan pedoman penelitian ini.

Perguruan Tinggi sesuai dengan visi dan misinya merupakan institusi penggarap dan penghasil SDM unggul sebagai jembatan di dalam menghasilkan produk berkualitas unggul untuk mampu berkompetisi di pasar global. Dosen merupakan elemen vital dan sentral dalam suatu Perguruan Tinggi, rasanya sangat berkepentingan untuk memahami faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

mengingat dosen Perguruan Tinggi (a) lebih memiliki idealisme, dan (b) erdiri dari SDM yang memiliki kapabilitas tinggi dengan karakteristik jabatan yang bersifat fungsional, (c) struktur pengelolaan Perguruan Tinggi tidak bersifat vertikal hirarkis.

Perguruan Tinggi selanjutnya berkepentingan untuk memenuhi aneka dimensi kepuasan kerja demi tercipta dan mantapnya komitmen para dosennya untuk memberikan kontribusi terbaiknya menghasilkan sarjana, karya penelitian dan pengabdian bagi kepentingan masyarakat.

Para pengelola Perguruan Tinggi tak terkecuali perlu juga memiliki obsesi untuk membangun komitmen organisasional yang tinggi terhadap tenaga dosen melalui pendekatan pemenuhan kepuasan kerja. Hal demikian semakin tidak mudah diwujudkan sesuai dengan karakteristik tenaga dosen seperti tersebut di atas yang berimplikasi tertentu antara lain berupa tingkat flexibilitas dan mobilitas kerja yang tinggi. Apalagi di lingkungan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang untuk sebagian besar status kepegawaian dosennya adalah dosen tetap yayasan.

Terbersit sebuah isu yang cenderung memojokkan profesi tenaga edukatif (dosen). Para dosen pada umumnya dianggap kurang memiliki komitmen yang baik dalam menjalankan pekerjaannya. Beberapa indikatornya antara lain bisa dilihat dari perilaku dalam hal:

- Membuat soal dan menyerahkan nilai sering terlambat
- Pemberian kuliah yang kurang mengacu pada silabi secara konsisten
- Soal ujian sering bukan tanpa soal
- Permainan waktu dalam pemberian kuliah
- Pembimbingan skripsi yang cenderung kurang bersifat mendidik
- Kevakuman dalam melakukan aktifitas penelitian dan pengabdian masyarakat
- Rendahnya karya tulis ilmiah pada media ilmiah

Apalagi dengan terjadinya fenomena sejumlah Perguruan Tinggi yang membuka kelas jarak jauh dengan suatu kecenderungan terjadinya pelonggaran syarat, proses dan *output* sesuai dengan tuntutan persyaratan standar minimal sebuah Perguruan Tinggi.

Apakah sejumlah isu dan fenomena tersebut di atas berhubungan dengan masalah kepuasan kerja sehingga pada gilirannya juga berhubungan dengan tingkat komitmen organisasional. Pertanyaan-pertanyaan ini nampak menarik untuk dicoba dicari jawabannya melalui langkah penelitian. Berangkat dari uraian latar belakang tersebulah topik artikel ini dibuat.

Dapat ditambahkan di sini bahwa dalam melihat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional ingin dilihat pula karakteristik individual yang bersifat demografis berupa usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja dalam hubungannya dengan komitmen organisasional. Hakekatnya karakteristik individual itu diakui atau tidak akan selalu melekat pada tenaga dosen sebagai subyek yang diteliti yang jika digali sekalian variasi perbedaannya dilihat dari karakteristik individual, dalam batas-batas tertentu akan memberikan nilai informasi bagi kepentingan keilmuan.

Kepuasan kerja merupakan konsep yang sangat penting untuk dipahami dan penuhi oleh setiap pengelola organisasi. Bruce R. MA dan Ch. Paul (1987) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan seputar perasaan SDM perihal berbagai aspek pekerjaan yang digelutinya. Sementara Vecchio R.P. (2000) dengan sangat singkat mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai setiap pemikiran dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal senada juga dikemukakan oleh Robbin (2001) dan T.Hani Handoko (1992) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari diri karyawan dalam memandang pekerjaan.

Logikanya, seorang karyawan yang dipahami, dilayani dan dipenuhi perasaan dan aspirasinya terutama yang berkaitan dengan pekerjaan akan memiliki kesetiaan tulus dan berpotensi memberikan kontribusi terbaik bagi kepentingan keberhasilan tujuan

Skripsi Pengaruh Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan ... Yessy Pricillia Sisca F.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

organisasinya. Di sini setiap karyawan sangat sadar betapa itu semua pada gilirannya akan berimplikasi semakin besarnya potensi sumber daya organisasi untuk semakin memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja.

Adapun aspek-aspek atau dimensi kepuasan kerja bersifat variatip di antara para teoritisi. Luthans Fred (1992) menjelaskan dimensi kepuasaan kerja terdiri dari pekerjaan itu sendiri; upah; peluang promosi; supervisi; dan kelompok kerja. Sementara Bruce MA dan J.Ch. Paul (1987) menambahkan dimensi kondisi kerja. Menurut Blum dalam Muhammad As'ad (1995) menjelaskan dimensi kepuasan kerja meliputi :

- Faktor individual: umur, kesehatan, watak dan harapan,
- Faktor sosial: hubungan keluarga, pandangan masyarakat, kesempatan rekreasi, perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan,
- Faktor utama pekerjaan: upah, pengawasan, kondisi kerja, peluang maju, penghargaan, hubungan sosial, penyelesaian konflik dan keadilan

Pengelola organisasi, terlebih manajer SDM sangat berkepentingan untuk memahami dan memenuhi berbagai dimensi kepuasan kerja serta mengantisipasi berbagai kemungkinan konsekuensi terutama yang bernuansa negatif. Menurut Vecchio R.P. (2000) konsekuensi negatif tersebut berupa peningkatan dalam: absentisme, kelambanan kerja, perputaran kerja, dan kelekatan ikatan aktivitas satuan karyawan (*union activity*). Sementara Robbin (2000) mengungkapkan dampak kepuasan kerja jika dipenuhi dapat meningkatkan produktifitas, menurunkan absentisme dan menekan perputaran kerja. Lebih lanjut Robbin (2000) mengingatkan tentang opsi tindakan pelampiasan ketidakpuasan itu berupa: eksit, memperbaiki suara, setia atau membiarkan kondisi organisasi memburuk. Hal yang senada dikemukakan oleh Minner J.B. (1992) yang mengingatkan bahaya ketidakpuasan kerja mencakup: peningkatan *union activity*, penurunan *output*, absentisme dan perputaran kerja.

Beberapa pengertian tentang komitmen seperti disimpulkan oleh SR Chatterjez (1989): "*commitment is an agreement on the part of an organizational participant to the missions and objectives of an organization including explicit and implicit willingness to work to word their achievements. It involved the bending of an individual to a decision so that consistents beliefs develop and similar decisions are taken in the future*".

Hal senada juga dikemukakan oleh Robbin (2000) bahwa komitmen organisasional menekankan derajat keberpihakan identitas diri personil pada tujuan organisasi tertentu dan hasrat untuk memelihara keanggotaannya pada organisasi.

Adapun tipe-tipe komitmen yang populer dan akan dijadikan sebagai pijakan konsep dalam penelitian ini adalah seperti yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1991a) yang membagi komitmen menjadi: komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatip. Ketiga tipe komitmen tersebut oleh Allen dan Meyer didefinisikan sebagai berikut:

> "The <u>affective component</u> of organizational commitment refers to the employee's emotional attachment to identification with and involvement in the organization. The <u>continuance component</u> refers to commitment based on the cost that the employee associates with leaving the organization. Finally the <u>normative component</u> refers to the employee's feelings of obligation to remain with the organization.

Komitmen organisasional sedemikian penting untuk dipahami dan diciptakan. Terjadinya komitmen personil dalam setiap jajaran dan tingkatan organisasi berkaitan dengan sikap keberpihakan personil untuk menyatu dengan tujuan dan sasaran serta sesuai dengan nilai organisasi. Dengan demikian setiap pengelola organisasi apapun sangat berkepentingan untuk menempuh

berbagai upaya strategis untuk menciptakan dan melestarikan serta meningkatkan derajat komitmen sumber daya manusia sebagai jembatan untuk mencapai efektifitas perilaku dan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

Di antara konsekuensi komitmen organisasional versi Minner J.B. (1988) adalah:

- *Organizational outcomes*: berkaitan dengan tingkat perputaran tenaga kerja, absentisme, produktifitas, kualitas dan kuantitas *output.*
- *Individual Significance*: adanya kohesivitas antara identitas individu dengan identitas kelompok dan organisasi mendorong terjadinya pemuncakan secara optimal kontribusi, partisipasi dan akhirya prestasi. Disamping itu dapat terjadi kebersamaan pengembangan karir seiring pengembangan organisasi.

Antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional memang bisa memiliki pola hubungan timbal balik. Hal ini antara lain ditunjukkan oleh hasil penelitian Johanes Temaluru (1994) yang menjelaskan adanya hubungan yang signifikan dan positip antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja. Sugiyarti & Wahyuni (2001) yang mengutip hasil studi Mathieu dalam Dipboye R.L dkk (1994) mengatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen memiliki hubungan timbal balik. Peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen dan peningkatan komitmen akan meningkatkan kepuasan kerja lebih lanjut.

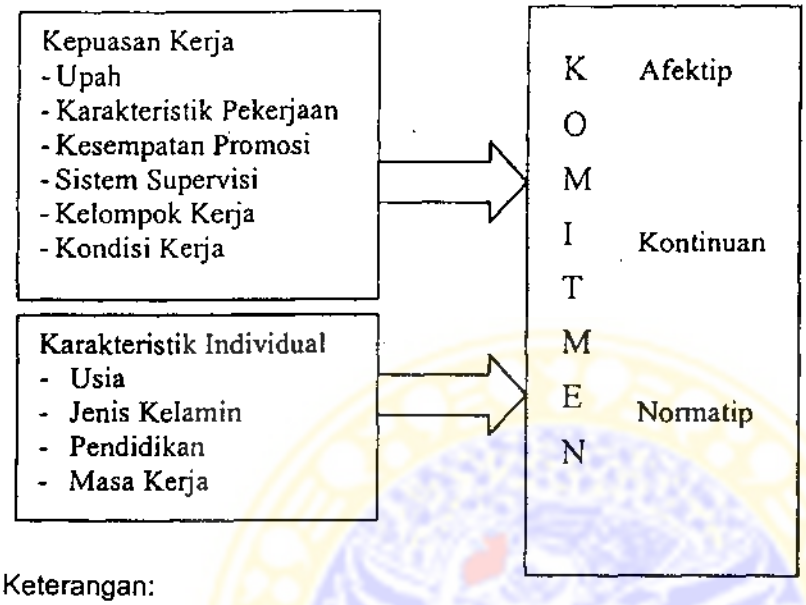
Meski demikian nampaknya baik secara referensial maupun dukungan hasil penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa faktor kepuasan lebih populer dan lebih dominan sebagai faktor yang mendahului dan menimbulkan hubungan terjadinya komitmen organisasional. Hasil penelitian Dennis W.Argon dalam Kreitner R. dan A.Kenicki (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkorelasi secara signifikan dengan komitmen organisasional. Sedangkan menurut Edwin A.Locke dan G.P Lotham dalam Luthans Fred (1992) mengungkapkan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Demikian pula menurut Thomas Martin Dan Shawn O. dalam Minner J.B (1992) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu prediktor utama bagi komitmen organisasi. Hasil penelitian Tri Sugiyarti dan Salamah W. (2001) menunjukkan bahwa variabel masa kerja, kepuasan kerja, persepsi manajemen partisipasi dan persepsi karakteristik pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen afektip.

Sedangkan karakteristik individual yang terdiri dari usia, pendidikan, jenis kelamin dan masa kerja dalam banyak studi menunjukkan adanya hubungan yang berarti dengan komitmen organisasional.

Menurut Porter, Mowday dan Steers (1982) yang dikutip oleh Johanes Temaluru (1994) mengidentifikasi faktor karakteristik individu meliputi: usia dan masa kerja, pendidikan dan jenis kelamin. Dijelaskan di sini bahwa usia dan masa kerja berhubungan positip dengan komitmen. Sementara tingkat pendidikan berhubungan negatip dengan komitmen organisasional. Sedang jenis kelamin wanita sebagai kelompok cenderung memiliki komitmen yang yang lebih tinggi dibanding pria. Seorang personil wanita logikanya memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi dari pria. Hal ini karena seorang wanita secara kodratnya memang lebih bertanggung jawab melalui obsesi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi dalam bekerja sesuai pilihan pekerjaan yang umumnya dilakukan dengan penuh pertimbangan. Sedang tingkat pendidikan yang semakin tinggi, menuntut untuk semakin memiliki kesadaran dan kompetensi dalam menangkap berbagai peluang baik intern maupun ekstern institusi tanpa harus meninggalkan tempat pekerjaan semula. Sedangkan hasil penelitian menurut Johanes Temaluru (1994) yang mengutip hasil penelitian Mowday, Porter dan Steer (1982) menunjukkan bahwa usia dan masa kerja berhubungan positip dengan komitmen. Secara rasional semakin tua usia yang sekaligus semakin lama masa kerja seorang personil berarti semakin besar akumulasi investasi sumber

dayanya pada organisasi. Dengan demikian tidak mudah meninggalkan organisasi apalagi jika dikaitkan dengan pertimbangan moral dan emosional sebagai konsekuensi dari pilihan pekerjaan yang digeluti.

Berangkat dari uraian kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu dapatlah kerangka pikiran penelitian ini dijelaskan dalam gambar sebagai berikut :



Keterangan:
- Komitmen organisasional dianggap sebagai faktor yang menjadi konsekuensi karena adanya faktor kepuasan kerja
- Karakteristik individual yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja dianggap sebagai faktor yang mewarnai terhadap komitmen organisasional.

Tabel 1. Jumlah Dosen dan Sampel Penelitian

No.	PT	Jml Dosen	Jumlah Sampel
1.	Fakultas Ekonomi UMS	69	31
2.	Fakultas Ekonomi UNISRI	29	12
3.	Fakultas Ekonomi UNIBA	21	9
4.	Fakultas Ekonomi UTP	16	7
5.	Fakultas Ekonomi UKS	6	3
6.	D-3 Pemasaran ASMI	13	6
7.	STIE Fignatelli	13	6
8.	STIE AUB (D-3 KP & AP)	21	8
9.	STIES	18	8
10.	AAP Bentara	24	10
	Jumlah	230	100

Sumber: Data Primer yang Diolah

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yang berjumlah 230 orang pada Perguruan Tinggi Swasta bidang Ilmu Ekonomi di Kota Surakarta baik yang menjadi bagian sebuah universitas atau sekolah tinggi ekonomi dan akademi dengan kriteria:

- Dosen tetap dengan masa kerja minimal 2 tahun

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

- Perguruan Tinggi tersebut telah memiliki status terakreditasi dari Badan Akreditasi Nasional atau telah memiliki status disamakan.

Adapun teknik pengambilan sampelnya adalah proporsional insidental sesuai jumlah dosen tetap setiap PTS yang dijadikan bagian dari populasi. Besarnya sampel adalah 100 orang dosen berdasarkan rumus Slovin seperti ditulis oleh Husen Umar (1999), dimana

$n = \frac{N}{1+Ne^2}$. Jika e = 7,5% maka $n = \frac{230}{230\{(7,5\%)^2\}+1}$ = 100, 272 dibulatkan 100 orang

1. Karakteristik Individu. Usia dihitung dalam tahun pada saat penelitian dilakukan; Jenis Kelamin laki-laki atau perempuan; Pendidikan adalah pendidikan terakhir apakah S-1, S-2; Masa kerja dihitung sejak pertama kali terdaftar sebagai dosen tetap PTS tertentu yang dipilih menjadi responden.

2. Kepuasan kerja: dilihat dengan pendekatan MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionaire)* yang mengacu pendapat yang dikutip Luthans F (1992); Bruce MA dan Ch.Paul (1987) yang menjelaskan dimensi kepuasan kerja ke dalam: upah (2 item pertanyaan), karakteristik pekerjaan (5 item pertanyaan), kesempatan promosi (6 item pertanyaan), sistem supervisi (3 item pertanyaan), kelompok kerja (4 item pertanyaan) dan kondisi kerja (2 item pertanyaan). Komitmen organisasional di sini mengacu pada model 3 komponen komitmen versi Allen dan Meyer (1991b) yang meliputi: Komitmen Afektif (9 item pertanyaan); Komitmen Kontinuan (8 item pertanyaan); Komitmen Normatip (7 item pertanyaan).

Analisis Diskriptif

Dalam hal ini dilakukan dengan menyajikan data, menerangkan atau membandingkan terutama data tentang karakteristik responden serta penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Data yang terkumpul terlebih dahulu diklasifikasikan dan ditabulasi kemudian diterangkan. Disamping itu juga dilakukan analisis diskripsi tabel silang setelah dilakukan modifikasi data berdasarkan banyaknya item pertanyaan dalam variabel kepuasan kerja maupun variabel komitmen organisasional.

Analisis Induktif

Dalam hal ini analisis induktip dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja baik secara dimensional maupun total serta antara karakteristik individual dengan komitmen Organisasional. Di sini akan digunakan analisis statistik dengan pendekatan metode non parametrik seperti dikutip oleh Samsubar Saleh (1996), yaitu: Uji Kruskal-Wallis, UJi Median, Uji Rank Korelasi Kendal dan Uji Mann Whitney. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional dan antara karakteristik individual dengan komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

- Uji Kruskal-Wallis, di sini membandingkan antara χ^2h dengan $\chi^2\alpha$; K-1 atau dapat dilihat dari koefisien signifikansinya.
- Uji Median di sini dibandingkan antara χ^2h dengan $\chi^2\alpha$; (b-1) (K-1) atau dapat dilihat dari koefisien signifikansinya.
- Uji Rank Korelasi Kendal di sini dibandingkan Zh dengan nilai kritis sesuai α yang ditentukan.
- UJi Mann Whitney di sini dibandingkan antara Zh dengan nilai kritis sesuai α yang ditentukan.

Dari berbagai hasil uji statistik untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional dan antara karakteristik individual dengan komitmen organisasional, di sini digunakan program statistik non parametric SPSS 10. Adapun ringkasan hasil uji statistik tersebut dapat dilihat pada tabel rekap berikut:

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Tabel 2. Rekap Signifikansi Hubungan Dimensi Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional.

Antara	Hubungan Dengan komitmen organisasional							
	Versi Uji Kruskall-Wallis				Versi Uji Median			
	KK	KA	KN	K	KK	KA	KN	K
7. X_1 (upah)	Sig (0,011)	Sig (0,000)	Tdk sig (0,177)	Sig (0,007)	Sig (0,098)	Sig (0,004)	Tdk sig (0,234)	Sig (0,004)
7. X_2 (karak.pekerja.)	Tdk sig (0,139)	Sig (0,004)	Sig (0,001)	Sig (0,004)	Tdk sig (0,201)	Sig (0,021)	Sig (0,002)	Sig (0,024)
7. X_3 (Keb.Promosi)	Sig (0,004)	Sig (0,000)	Sig (0,000)	Sig (0,000)	Sig (0,022)	Sig (0,002)	Sig (0,001)	Sig (0,002)
7. X_4 (sis. Supervisi)	Tdk sig (0,113)	Sig (0,001)	Sig (0,006)	Sig (0,007)	Tdk sig (0,133)	Sig (0,005)	Sig (0,024)	Sig (0,005)
5. X_5 (kel. Kerja)	Tdk sig (0,102)	Sig (0,000)	Sig (0,002)	Sig (0,001)	Sig (0,099)	Sig (0,001)	Sig (0,008)	Sig (0,015)
6. X_6 (Kond.Kerja)	Sig (0,004)	Sig (0,000)	Sig (0,013)	Sig (0,000)	Sig (0,005)	Sig (0,000)	Sig (0,079)	Sig (0,000)
7. X_7 (Kep.Kerja)	Sig (0,024)	Sig (0,000)	Sig (0,000)	Sig (0,000)	Sig (0,021)	Sig (0,000)	Sig (0,002)	Sig (0,000)

Sumber: Data Primer yang Diolah

Secara umum dapat dikatakan bahwa *pertama*, kepuasan kerja baik secara dimensional maupun secara total berhubungan secara signifikan dengan komitmen organisasional.

Kedua, kepuasan kerja berhubungan secara signifikan terhadap KA dan KN (kecuali upah) namun tidak berhubungan dengan KK kecuali upah, kebijaksanaan promosi dan kondisi kerja.

Ketiga, jika digunakan besarnya angka signifikan (angka dalam kurung) maka urutan tingkat komitmennya adalah KA, KN dan KK.

Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja, baik secara dimensional dan total, berhubungan secara signifikan dengan komitmen organisasional, tidak seluruhnya terbukti. Karena: *pertama*, X_2, X_4 dan X_5 tidak berhubungan secara berarti dengan komitmen kontinuan. Terbukti [a] meski tidak berhubungan secara signifikan dengan KK namun tidak dalam α yang besar, dimana X_2 = 13,9%; X_4 = 11,3%; X_5 = 10,2%. [b] secara total kepuasan kerja tetap berhubungan secara signifikan dengan KK; KA; KN dan K. [c] hal itu mungkin disebabkan oleh karakteristik pekerjaan tidak didasarkan pekerjaan dosen secara fungsional, atau pun oleh sistem supervisi yang relatif birokatis dan orientasi tugas, serta kelompok kerja yang kurang kohesif.

Kedua, X_1 tidak menunjukkan hubungan dengan KN, yang dapat dijelaskan oleh [a] tidak adanya hubungan yang signifikan dengan KN dalam α yang juga relatip rendah 17,7%, [b] secara total kepuasan kerja tetap berhubungan dengan KK, KA, KN dan K, [c] kemungkinan penyebabnya, antara lain subtansi upah tidak dipadukan dengan orientasi kesadaran moral dalam bekerja sebagai dosen.

Dari tabel 3 bisa dilihat hal-hal berikut. *Pertama*, jenis kelamin dan tingkat pendidikan tidak berhubungan secara signifikan dengan komitmen dan elemen komitmen.

Kedua, status perguruan tinggi hanya menunjukkan hubungan yang signifikan dengan komitmen kontinuan namun tidak dengan elemen komitmen lain.

Ketiga, variasi jurusan hanya menunjukkan hubungan yang signifikan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

dengan komitmen normatip namun tidak dengan elemen komitmen yang lain.

Keempat, status kepegawaian dan jabatan fungsional menunjukkan hubungan yang signifikan dengan komitmen, komitmen afektip dan komitmen normatip namun tidak dengan komitmen kontinuan.

Kelima, usia menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan komitmen dan komitmen normatip, namun tidak dengan komitmen afektip dan komitmen kontinuan.

Keenam, masa kerja menunjukkan hubungan yang signifikan dengan komitmen, komitmen normatip dan komitmen kontinuan, namun tidak dengan tidak dengan komitmen afektip.

Tabel 3. Rekap Hasil Uji Signifikan antara Karakteristik Individu dengan Komitmen Organisasional.

Antara	Hubungan							
	Dengan versi uji [a)]				Versi uji [b)]			
	KK	KA	KN	K	KK	KA	KN	K
1. Jenis kelamin a = MW	Tdk sig (0,106)	Tdk sig (0,825)	Tdk sig (0,991)	Tdk sig (0,479)	-	-	-	-
2. Pendidikan a = MW	Tdk sig (0,623)	Tdk sig (0,383)	Tdk sig (0,289)	Tdk sig (0,787)	-	-	-	-
3. Status Perg.Tinggi a = KW; b= M	Sig (0,039)	Tdk sig (0,969)	Tdk sig (0,928)	Tdk sig (0,765)	Sig (0,064)	Tdk Sig (0,958)	Tdk sig (0,462)	Tdk sig (0,611)
4. Jurusan a = KW; b = M	Tdk sig (0,197)	Tdk sig (0,676)	Sig (0,050)	Tdk sig (0,182)	Tdk sig (0,617)	Tdk sig (0,909)	Sig (0,055)	Tdk sig (0,291)
5. Jabatan Fungsional a = KW; b =M	Tdk sig (0,169)	Sig (0,045)	Sig (0,022)	Sig (0,015)	Tdk sig (0,146)	Tdk sig (0,376)	Tdk sig (0,206)	Sig (0,009)
6. Status kepegawaian a = MW	Tdk sig (0,904)	Sig (0,058)	Sig (0,022)	Sig (0,064)	-	-	-	-
7. Usia (Kendall tau)	Tdk sig (0,109)	Tdk sig (0,134)	Sig (0,010)	Sig (0,052)	-	-	-	-
8. Masa kerja (Kendall tau)	Sig (0,028)		Sig (0,008)	Sig (0,013)				

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karakteristik individu yang dihipotesakan berhubungan secara signifikan dengan komitmen organisasional tidak seluruhnya terbukti.

Fakta lapangan yang ditunjukkan dalam tabel 3 tersebut kiranya bisa dijelaskan seperti berikut.

Pertama, jenis kelamin dan pendidikan ternyata tidak menunjukkan hubungan

Skripsi Pengaruh Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan ... Yessy Pricillia Sisca F.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

yang signifikan dengan komitmen organisasional baik KK, KA, KN dan K. Hal ini bertentangan dengan dasar pemikiran logis dan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian versi Mowday, Porter dan Steer (1982) mengatakan adanya perbedaan komitmen dilihat dari jenis kelamin (wanita lebih memiliki komitmen dibanding pria) dan dari tingkat pendidikan (personil berpendidikan rendah lebih memiliki komitmen daripada yang berpendidikan tinggi).

Hasil penelitian ini antara lain dapat dijelaskan oleh [a] sebagian besar proporsi peran dosen PTS masih bertumpu pada peran pendidikan yang relatif masih kecil dan kurang pada peran sebagai peneliti atau pengabdian pada masyarakat sehingga pelaksanaan tugas tersebut masih dalam batas kesanggupan wanita apalagi pria. [b] adanya nuansa primordialitas antara dosen dengan yayasan yang mengelola perguruan tinggi. [c] dari sisi pendidikan nampaknya menyandang strata pendidikan S-2 tidak lagi menjadi jaminan untuk lebih bisa memilih alternatip mencari kerja di luar. [d] mengoptimalkan potensi kompetensi seiring dengan lebih tingginya pendidikan tidak harus meninggalkan pekerjaan sebagai dosen. Sedang bagi yang berpendidikan rendah merasa tertantang untuk mengkompensasi rendahnya pendidikan tersebut dengan aktualisasi potensi dalam aneka dinamika kegiatan terebut apalagi dengan semakin mudah dan murahnya mendapatkan gelar strata S-2. Disamping itu orientasi mengikuti S-2 terutama dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan intelektualitas kerja.

Kedua, karakteristik usia hanya signifikan pada KN dan K dan tidak pada KK dan KA. Hal ini tidak begitu bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu. Beberapa kemungkinan sebabnya adalah: sebagian dosen PTS telah berusia tua atau setengah tua saat memasuki pekerjaan sebagai dosen karena ada yang diangkat dari pensiunan suatu instansi bahkan merangkap jabatan di institusi lain; Disamping itu berkaitan dengan nuansa primordialitas dengan yayasan yang mengelola perguruan tinggi. Sedangkan karakteristik masa kerja ternyata menunjukkan hubungan yang signifikan dengan KK, KN dan K namun tidak dengan KA. Dengan semakin lamanya masa kerja dapat diartikan pula semakin besar akumulasi investasi sumber daya yang telah tertanam pada institusi sehingga tidak mudah terdorong untuk keluar dari pekerjaan sebagai dosen. Andaikata punya banyak pilihan bekerja di lain tempat bisa dilakukan tanpa harus meninggalkan pekerjaan sebagai dosen meski mungkin dalam pelaksanaan tugas hanya sebatas sebagai konsekuensi kewajiban moral sesuai dengan perolehan kompensasi atau benefit yang diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada sesi sebelumnya, akhirnya dapat disimpulkan hal-hal berikut.

Pertama, hipotesis pertama yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja baik secara dimensional dan total dengan komitmen organisasional tidak seluruhnya terbukti.

Hal ini bisa dijelaskan sebagai berikut:

1) Berdasarkan hasil Uji Kruskall-Wallis dan Uji Median terbukti bahwa kepuasan kerja secara total dan dimensional yang terdiri dari upah, karakteristik pekerjaan, sistem supervisi, kebijaksanaan promosi, kelompok kerja dan kondisi kerja menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasional karena χ^2 hitung lebih besar daripada χ^2 t; (α: (b-1)(k-1)

2) Sesuai dengan urutan ideal ternyata juga kepuasan kerja baik secara dimensional dan secara total menunjukkan hubungan yang signifikan dengan komitmen afektip. Secara uji statistik ini ditunjukkan oleh adanya χ^2 hitung yang lebih besar daripada χ^2t α; (b-1)(k-1). Di sini seorang dosen memang berobsesi menjalin hubungan dengan institusi sebagai suatu keinginan, terutama karena adanya kesesuaian visi dan misi secara kohesip dan integratip.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

3) Dimensi upah tidak menunjukkan hubungan berarti dengan komitmen normatip dan dimensi karakteristik pekerjaan, sistem supervisi dan kelompok kerja dengan komitmen kontinuan, sistem supervisi dengan komitmen kontinuan. Secara uji statistik ditunjukkan adanya $\chi^2h < \chi^2T$; α ; (b-1)(k-1). Fakta ini menunjukkan bahwa komitmen normatip lebih dipengaruhi oleh dimensi kepuasan kerja selain upah. Sedang komitmen kontinuan lebih dipengaruhi oleh dimensi kepuasan kerja selain karakteristik pekerjaan, sistem supervisi, dan kelompok kerja. Meskipun X_2, X_4 dan X_5 tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan KK namun tidak dengan α yang besar seperti ditunjukkan oleh angka signifikannya X_2=13,9%, X_4=11,3% dan X_5=10,2%. Lagi pula ketiganya tetap signifikan berhubungan dengan K. Di antara kemungkinan penyebab yang menunjukkan gejala hubungan yang tidak signifikan tersebut adalah karena karakteristik pekerjaan dosen bersifat fungsional yang mungkin tidak selalu sesuai jika diterapkan sistem supervisi yang berorientasi birokratis serta karena sulitnya menciptakan kohesifitas kerja.

Di sisi lain X_1 memang tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan KN, namun dengan α yang relatip rendah seperti ditunjukkan oleh angka koefisien signifikannya sebesar 17,7%. Kemungkinan penyebab terjadinya gejala tidak adanya hubungan di atas antara lain karena titik berangkat dan titik muara akhir dalam menjalankan profesi sebagai dosen adalah kesadaran sebagai konsekuensi sebuah pilihan pekerjaan tanpa harus terlalu terkait dengan dimensi upah.

Kedua, hipotesis kedua yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik individu yang terdiri dari usia, masa kerja, pendidikan dan jenis kelamin dengan komitmen organisasional sebagian besar tidak terbukti. Hal ini antara lain dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Jenis kelamin dan pendidikan tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasional. Secara uji statistik ditunjukkan bahwa dalam pengujian 2 sisi versi Uji Mann-Whitney dengan α = 5% ternyata $-1{,}96 \leq Z_h \leq +1{,}96$. Kesimpulan ini berseberangan dengan pola pikir logis yang didukung oleh sejumlah hasil penelitian yang mengidentifikasikan bahwa jenis kelamin dan pendidikan berhubungan dengan komitmen organisasional. Hal ini boleh jadi disebabkan karena karakteristik pekerjaan sebagai dosen dalam banyak hal sebagian besar masih bertumpu pada aspek pendidikan dan proses belajar mengajar yang bersifat rutin karena rendahnya tuntutan standar kualitas dalam hal *input*, proses dan *output* serta kurang pada porsi penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Dengan demikian profesi sebagai dosen sama saja dilakukan oleh dosen wanita dan pria.

Dari sisi tingkat pendidikan boleh jadi disebabkan karena menyandang strata pendidikan S-2 tidak lagi sedemikian populer karena jumlahnya semakin banyak. Disamping itu mungkin terkait pula adanya kemudahan dan pelonggaran syarat dan proses dalam peraihan gelar S-2 yang dalam banyak hal sering hanya bersifat formalitas. Di sisi lain dosen yang masih bergelar S-1 sering merasa tertantang untuk mengkompensir rendahnya pendidikan ini dengan melakukan aktifitas-aktifitas keilmuan semisal penelitian, penulisan yang dapat membuat terjadinya perubahan penilaian bahwa sebenarnya yang lebih dituntut oleh seorang dosen adalah bukti kongkrit dalam menghasilkan karya ilmiah yang itu bisa dilakukan oleh jenjang pendidikan S-1 atau S-2.

2) Karakteristik usia dengan menggunakan Uji Korelasi Kendall hanya menunjukkan hubungan signifikan dengan KN dan K , namun tidak dengan KK dan KA . Fenomena ini antara lain karena dalam hal proses

penerimaan tenaga baru sering tidak terlalu mempertimbangkan aspek usia. Banyak yang sudah berusia setengah tua bahkan pensiunan serta masih aktip di institusi swasta lain. Bisa juga karena adanya gejala pengusulan dosen lintas jurusan/program yang ada yang terkadang saling menggantikan untuk sekedar dapat dianggap memenuhi persyaratan formal. Komitmen mereka tidak terlalu diwarnai pertimbangan untung rugi dan emosi namun lebih pada sekedar menjalankan kewajiban sebagai konsekuensi pilihan pekerjaan.

3) Karakteristik masa kerja melalui Uji Korelasi Kendall menunjukkan hubungan yang signifikan dengan komitmen kontinuan, komitmen normatip dan komitmen, namun tidak dengan komitmen afektip. Hal ini boleh jadi disebabkan karena semakin longgarnya ikatan emosional dengan institusi akibat pergeseran pertimbangan untung rugi yang ditampilkan dalam pelaksanaan tugas sebagai dosen sebatas kewajiban dan kesadaran moral sebagai konsekuensi pilihan profesi sebagai dosen.

3. Sedang karakteristik lain secara diskriptip disimpulkan bahwa jabatan fungsional dan status kepegawaian menunjukkan hubungan kecuali dengan KK. Sedang karakteristik status PT tidak berhubungan kecuali dengan KK dan karakteristik jurusan tidak berhubungan kecuali dengan KN.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini disadari adanya sejumlah keterbatasan, sebagai dasar pijakan penyempurnaan pelaksanaan penelitian di masa mendatang. Di antara keterbatasan tersebut adalah:

1. Teknik pengambilan sampelnya bersifat insidental dan bukan bersifat probabilitas (random) seperti semula direncanakan karena hambatan teknis dan persepsional tentang esensi dan subtansi penelitian ini. Hal demikian sedikit banyak mempengaruhi obyektifitas hasil penelitian yang kurang bisa menggambarkan karakteristik populasi penelitian. Untuk itu diharapkan dalam kemungkinan penelitian mendatang dapat digunakan teknik probabilistik melalui curahan waktu, dana dan tenaga serta enersi lain yang lebih baik

2. Keluasan dan kedalaman penggunaan variabel penelitian relatip terbatas. Di sini hanya diteliti komitmen SDM kepada organisasi dilihat dari pemenuhan variabel kepuasan kerja dan karakteristik individu. Sementara komitmen organisasi (yayasan, pengelola) pada SDM tidak diteliti demikian pula karakteristik individunya baru sebatas karakteristik demografi belum karakteristik psikologis dan sosial atau yang lain. Untuk itu alangkah baiknya jika dalam penelitian ke depan dilihat hubungan lintas dan antar variable yang lebih bersifat interaktif termasuk mengkaitkan dengan sejumlah variabel pemoderasi yang relevan, misalnya skala organisasinya dan ideologi yayasan yang mengelola.

3. Populasinya baru sebatas dosen ilmu ekonomi PTS di Surakarta sehingga dibatasi disiplin ilmu dan wilayah geografis. Kiranya untuk penelitian mendatang akan lebih menarik untuk dilihat perihal komitmen organisasional dan komitmen SDM lintas disiplin ilmu dan lintas daerah atau lintas PTS dengan PTN dengan berbagai potensi kombinasi interaksi variabel metodologi penelitian yang akan semakin memperkaya khasanah hasil penelitian yang bermanfaat bagi dunia keilmuan sekaligus dunia praktisi yang terkait.

Saran

Terlepas dari beberapa kesimpulan maupun keterbatasan penelitian tersebut, penelitian ini dapat menyarankan hal-hal berikut.

Pertama, dipandang perlu bagi pengelola Perguruan Tinggi Swasta Ilmu Ekonomi untuk tetap dan bahkan semakin membangun komitmen organisasional para tenaga dosen yang berpijak dari pemahaman dan pemenuhan berbagai sisi kepuasan kerja.

Komitmen afektip yang memang didasari obsesi seseorang untuk tetap bertahan perlu dinuansakan pada saat rekruitmen dosen baru serta adanya

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

penekanan kesesuaian visi dan misi institusi bagi setiap dosen sebagai daya lekat untuk semakin menyatu dan memberikan yang terbaik bagi organisasi, misalnya melalui disain karakteristik pekerjaan yang akomodatip, sistem supervisi yang dedikatip.

Komitmen normatip bisa dibangun melalui penekanan kekuatan moral dan etika, dalam berperilaku, berpartisipasi, berkontribusi dan berprestasi yang terbaik bagi dunia perguruan tinggi, misalnya melalui penciptaan kondisi kerja yang motivatip dan kelompok kerja yang bersifat saling apresiatip.

Komitmen kontinuan bisa dibangun melalui pendekatan kompetitip dan kooperatip dalam setiap kebijakan institusi, misalnya dalam sistem kompensasi dan promosi yang dapat merangsang kreatifitas dosen yang menjanjikan nilai dan jenjang karir yang jelas sehingga timbul perasaan tidak tertarik untuk berpindah kerja ke tempat lain.

Kedua, secara konsisten menyusun standarisasi kebijaksanaan institusi yang mengakomodir karakteristik dosen terutama jenjang pendidikan, jabatan fungsional dalam pemahaman dan pemenuhan kepuasan kerja dosen sebagai basis dalam membangun komitmen organisasional. Sementara karakteristik usia, masa kerja, jenis kelamin, status kepegawaian secara tidak langsung dijadikan sebagai dasar dalam mendisain kebijaksanaan pemberian kesempatan melanjutkan jenjang pendidikan dan pemenuhan *credit point* dalam proses kenaikan jabatan fungsional serta dalam menjanjikan adanya peluang pemuncakan karir institusional.

DAFTAR PUSTAKA

Bruce R.Mc Afee and Champagne Paul. 1987. *Organizational Behavior: A Manager's View*. West Publishing Co., New York.

Husen Umar. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.

Johanes Temaluru. 1994. *Hubungan Antara Komitmen terhadap Organisasi dan Faktor Demografi dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Kreitner, R & A Kenicki. 2001. *Organizational Behavior*. New York: Mc Grawhill.

Luthan S., Fred. 1998. *Organizational Behavior*. Eight Edition, USA: Mc Grawhill.

Minner John B. 1992. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House, Inc.

Meyer, J.P. dan Natalie J. Allen. 1991a. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review*.

Meyer, J.P. & N.J. Allen. 1991b. "The Measurement and Antecendent of Affective Continuance and Normative Commitmen to The Organization". *Journal of Occupational Psychology*, 63.

Moh. As'ad. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

Porter, L. and Mowday, Steer. 1982. "Employee – Organization Linkages: The Psychology of Commitment Counts". *The Journal of Applied Psychology*, 74(1).

Rambo, WH. 1980. *Work and Organization Behavior*. New York: Renchart and Winston

Robbin, S.P. 2001. *Organizational Behavior*. Six Edition, New Jersey, USA: Prentice Hall.

Samsubar Saleh. 1996. *Statistik Non Parametrik*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE UGM.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

SR.Chatterjez. 1989. *Introduction to Administrative Leadership*. Perth, Western Australia: School of Management University of Technology.

T. Hani Handoko. 1995. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE UGM.

Tri Sugiyarti dan Salamah Wahyuni. 2001. "Pengaruh Karakteristik Individu dan Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional: Studi Pada Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Sebuah PTN di Jawa Tengah". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, I(1): 42-55.

Vecchio R.P. 2000 *Organizational Behavior Care Concepts*. Fourth Edition. USA: Harcourt, Inc.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

JURNAL RISET EKONOMI DAN MANAJEMEN
Vol. 2 No. 2, Mei 2002
Hal 24 - 33

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN KARYAWAN DENGAN IKLIM ORGANISASI DAN PERFORMANSI KERJA KARYAWAN

Studi kasus : Unit Corporate dan Divisi Network PT. TELKOM Indonesia, Tbk.

HARINI AGUSTINA
SWABHAWA BASED DEVELOPMENT RESEARCH CENTER, BANDUNG

ABSTRACT

In the globalization era nowdays, all life lines are demande to be rapidly adapted. A company nota bene having a primary asset in the form of human resources is also not free from changes. To be more rapidly adapted, the human resources in a company should posses power and energy to change. Energy is only possible to exist, if the commitment of the human resources is available. Commitment is not just loyalty. Commitment contains certainty, tier, which will create energy to give the best influence to something being committed. In reality, this commitment will give impact to the duty performance of the human resources. And a high duty performance is much expected by a company. When a company employee shows high duty performance, he will give his energy sincerely to his duty. The same way happens if the commitment to his colleague is high. The commitment to the organization also has no less high changing force. To develop and optimize the commitment, some influencing factors should be detected, one of which is organization cilmate. Generally a healthy organization climate will develop the employee commitment to his duty, his colleague and the organization as well. The above statement is expressed by S.L. Fink (1992). However all these will be meaningless, if an intensive study of the application of this theory is not carried out. Consequently the evaluation should be done to find out whether there is conformity between the above theory and the available reality. Especially conformity with culture and the existing situation in Indonesia. The use of questionaire becomes one of the measuring tools to see such conformity. A thorough and fulfilling requirement data processing is quite needed to ensure that the research validity is not doubtful. Factor analysis is used to evaluate the validity of measuring tools and to reduce data to become one which more reflects reality situation. Multiple regression analysis is used to see relation conformity among employee commitment variable, organization climate and employee duty performance as well. Commitment profile is also needed to see what the existing employee type looks to see what the existing employee type looks like. What kind of development is preferable to be conducted by a company based on the result of profile analysis and multiple regression analysis. By doing such research it is expected to give benefit either the company side or other researches which are nota bene still few.

Keywords : *Human Resources Commitment, Organization Climate, Human Resources Performance.*

Skripsi Pengaruh Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan ... Yessy Pricillia Sisca F.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Penelitian yang dilakukan Fink, adalah penelitian dengan menggunakan sampel perusahaan-perusahaan Amerika Serikat. Dalam penelitiannya, menyatakan bahwa:

1. Praktek manajemen yang baik berakibat :
   - Sistem imbalan yang efektif
   - Peningkatan komitmen karyawan
2. Sistem imbalan yang efektif berpengaruh pada :
   - Peningkatan komitmen karyawan
   - Peningkatan performansi karyawan
3. Komitmen karyawan berpengaruh pada peningkatan performansi kerja karyawan

Dengan berbasis pada konsep ini, Fink juga mengemukakan beberapa profil komitmen yang sesuai untuk karakteristik team tertentu. Profil komitmen ini diungkapnya sebagai suatu cara untuk menggunakan dan mengefektifkan komitmen yang ada dengan semaksimal mungkin. Di antara profil yang ada misalnya system performers, dimana ia mempunyai ciri bahwa seluruh anggota team mempunyai komitmen terhadap kerja, rekan kerja dan organisasi yang cukup tinggi. Untuk memanfaatkan tipe profil seperti ini, Fink mengemukakan bahwa sebaiknya dilakukan pengenalan tentang organisai yang berkelanjutan dan dijaga jangan terjadi konflik. Profil-profil yang lain merupakan kombinasi dari 3 dimensi komitmen yang ada dengan tingkat yang ada.

2.2. Peningkatan Performansi Kerja Karyawan Dengan Melihat Aspek Komitmen

As'ad (1984) mendefinisikan tingkat performansi kerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan orang itu dalam melakukan tugas pekerjaannya. Motivasi dan kecakapan merupakan satu hal penting dalam performansi (Vroomian, 1964). Schemerhorn, et all (1982), terdapat 3 faktor utama yang berpengaruh terhadap performansi kerja karyawan yaitu individu (1982), terdapat 3 faktor utama yang berpengaruh terhadap performansi kerja karyawan yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Sedangkan menurut Fink, performansi kerja karyawan ini sangat dipengaruhi tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan bersangkutan (lihat gambar 1). Ini sangat dimaklumi karena dengan komitmen yang terjamin, seorang karyawan akan memberikan usaha dan energinya terhadap apa yang dikomitmeni, termasuk di dalamnya kerja, rekan kerja dan organisasi.

Dengan melihat kesesuaian yang ada, penelitian ini menyadur dimensi performansi yang diungkap dalam Minessota Satisfactoriness Scale yaitu :

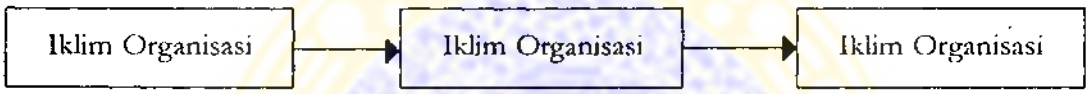
- *Performance* : menyangkut kemampuan untuk promosi karyawan, prestasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya terutama dari sisi kuantitatif dan kualitatif bila dibandingkan dengan rekan sekerja.
- *Conformance* : merefleksikan bagaimana individu bekerja sama dengan atasan dan rekan kerja, serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.
- *Dependability*: melihat sejauh mana tingkat kedisiplinan karyawan terhadap aturan yang

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

- Identifikasi dengan kerja dipengaruhi secara positif oleh iklim organisasi.
- Identifikasi dengan rekan kerja dipengaruhi secara positif oleh iklim organisasi.
- Identifikasi dengan organisasi dipengaruhi secara positif oleh iklim organisasi.
- Performansi kerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh tingkat identifikasi dengan kerja yang tinggi, identifikasi dengan rekan kerja yang tinggi, serta oleh identifikasi dengan organisasi yang tinggi pula.
- Performansi dipengaruhi secara positif oleh komitmen.
- Conformance dipengaruhi secara positif oleh komitmen.
- Dependability dipengaruhi secara positif oleh komitmen.
- Personal adjustment dipengaruhi secara positif oleh komitmen.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini model penelitian yang digunakan menyatakan bahwa performansi kerja karyawan merupakan fungsi dari komitmen karyawan dan komitmen karyawan merupakan fungsi dari iklim organisasi. Model penelitian secara umum seperti terlihat dalam gambar berikut:



Gambar 2. Model Umum Penelitian

Dalam penelitian ini, model umum dipecah menjadi 2 model spesifik yaitu hubungan antara komitmen dengan iklim organisasi (model spesifik 1) serta komitmen dengan performansi kerja karyawan (model spesifik 2). Pada model spesifik 1, iklim organisasi adalah variabel independen sedangkan komitmen sebagai variabel dependen. Sedangkan pada model spesifik 2, komitmen adalah variabel independen, dan performansi kerja karyawan sebagai variabel dependen. Model penelitian ini dikembangkan lebih lanjut dengan merinci masing-masing variabel seperti dalam tabel 1.

Tabel 1. Variabel-variabel penelitian

No	Kode	Variabel Independen Iklim Organisasi pada Model Spesifik 1
1	KFM	Konformitas
2	STD	Standar
3	IMB	Imbalan
4	SKK	Semangat Kerja Sama Kelompok
5	KJO	Kejelasan Organisasi
6	TGJ	Tanggungjawab

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Tabel 2. Resume hasil regresi berganda Iklim Organisasi terhadap komitmen (nilai beta)

Variabel Laten	Koefisien Beta							
	Unit Corporate				Divisi Network			
	KOMS	IDK	IRK	IDO	KOMN	IDK	IRK	IDO
KFM	0.455	-	0.406	0.352	-	-	-	-
STD	-	- 0.284	-	-	-	-	-	-
IMB	0.327	0.363	0.301	0.254	-	-	-	-
SKK	-	- 0.276	-	0.221	-	0.321	-	-
KJO	-	-	-	-	- 0.2545	- 0.422	-	-
TGJ	0.220	-	-	0.287	-	-	-	-

Dengan KOMS : Komitmen pada unit Corporate, dan KOMN : Komitmen pada divisi Network.

2. Hasil pengolahan data pada Model Spesifik 2 : Regresi Berganda Variabel Komitmen terhadap Performansi Kerja Karyawan

Tabel 3. Resume hasil regresi berganda komitmen terhadap Performansi Kerja Karyawan (nilai beta)

Var Laten	Koefisien Beta									
	Unit Corporate					Divisi Network				
	PKS	CF	DB	PA	PF	PKN	CF	DB	PA	PF
IDK	-0.357	-	-0.369	-	-	-	-	-	0.280	-
IRK	-	-0.340	-	-0.272	-	-	-	-	-	-
IDO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

6) Tingkat conformance (dari performansi kerja karyawan) dipengaruhi secara negatif oleh komitmen karyawan
7) Tingkat dependabilitas dipengaruhi secara negatif oleh komitmen karyawan
8) Tingkat personal adjustmen dipengaruhi secara negatif oleh komitmen karyawan
9) Variabel yang tidak mempunyai hubungan linier adalah performance karyawan

2) Divisi Network :
   1) Iklim organisasi (dengan tingkat konformitas dan standar yang rendah, imbalan, semangat kerjasama kelompok, kejelasan organisasi dan tanggungjawab yang tinggi) berpengaruh negatif terhadap komitmen karyawan divisi Network.
   2) Identifikasi kerja dipengaruhi secara negatif oleh iklim organisasi (dengan tingkat konformitas dan standar yang rendah, imbalan, semangat kerjasama kelompok, kejelasan organisasi dan tanggungjawab yang tinggi).
   3) Variabel identifikasi dengan rekan kerja dan organisasi tidak mempunyai hubungan linier dengan iklim organisasi.
   4) Komitmen tidak mempunyai hubungan linier dengan performansi kerja karyawan.
   5) Personal adjustmen dipengaruhi secara positif oleh komitmen karyawan
   6) Conformance, Performance, dan dependabilitas tidak mempunyai hubungan linier dengan komitmen karyawan.

b. Profil Komitmen S. Fink :

Untuk kedua unit, secara umum mempunyai profil team players (dengan asumsi apabila teori Fink berlaku)

DAFTAR PUSTAKA

Basyir, Honesti, 1993, "*Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Unjuk Kerja Karyawan*", Bandung

Bernadi, Budhi, "*Peranan Iklim Organisasi dalam membentuk sikap karir karyawan sebagai bagian dari usaha meningkatkan keterlibatan karyawan pada pekerjaannya*", 1992

Boyd, charles, "*Individual Commitment and Organization Change*", New York, Quorum Books, 1992

Cecep Ridwan, "*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Usaha Peningkatan Kemampuan Teknologi Studi Kasus pada Sketor Industri Kecil Percetakan di Bandung*", Bandung, 1997

Dajan, Anto, "*Pengantar Metode Statistik jilid II*", LP3ES, Jakarta, 1990

Dudewicz-Mishra, "*Statistika Matematika Modern*", ITB, Bandung, 1995

Fink, Stephen L., -Weiss, Daivd J. – Dawis, Rene V.-and Lofquist, Lyoyd H. "*Manual for the Minnesota Satisfactoriness Scales*", Washington, 1970

Harrington, "*The Improvement Management*", 199..

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

JURNAL RISET AKUNTANSI INDONESIA
Vol. 6 No. 2 Mei 2003
Hal. 199-216

Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)

SRI TRISNANINGSIH

UPN "Veteran" Surabaya

The objective of this research is to empirically analyses the impact of organizational and professionalism commitment toward job satisfaction, and include motivation as intervening variable. The result of this research is expected to give contribution in developing the theory, especially concerning attitude of accountant. I addition, it is expected to give practical contribution for organization, especially public accountant.

Path analysis was used to test the hypotheses using AMOS. The result reveals that (a) there is a significant effect between organizational and professional commitment and job satisfaction, (b) there is a significant effect between the organizational and professional commitment and motivation, (c) there is a significant effect between motivation and job satisfaction, (d) there is a significant indirect effect of the organizational and professional commitment toward job satisfaction, through motivation the intervening variable. The coefficient of direct effect of organizational and professional commitment is greater than that of the indirect effect through motivation, the intervening variable. Therefore, motivation the intervening variable can be ignored.

Keywords : Organizational commitment, Professionalism commitment, Motivation, and Job satisfaction.

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porter dan Steers, 1982). Oleh karena itu komitmen organisasioanal akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Skripsi Pengaruh Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan ... Yessy Pricillia Sisca F.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

2.2. Komitmen Profesional (*Professional Commitment*)

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990). Wibowo (1996), mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesionalisme, lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Hal ini disebabkan bahwa semenjak awal tenaga profesional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional (Schwartz, 1996).

3.3. Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994). Reksohadiprodjo (1990) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah". Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan (Heidjrachman dan Husnan, 2000).

2.4. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Luthans (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. **Pertama**, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. **Kedua,** kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. **Ketiga**, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual.

2.5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya et al. 1981). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah dua hal yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Poznanski dan Bline, 1997).

Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Bateman dan Strasser, 1984). Gregson (1992) dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasional dalam sebuah model pergantian akuntan yang bekerja. Aranya et al. (1982) menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja akuntan yang dipekerjakan. Dengan menggunakan komitmen organisasional dan komitmen

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Sedangkan motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 1995).

Dengan demikian, komitmen profesional akan mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja khususnya guna mendapatkan predikat sebagai seorang profesional sejati sebagai suatu kebanggaan didalam suatu asosiasi profesi. Berdasarkan landasan teori yang ada maka dirumuskan hipotesis:

H_4 : Komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi

2.9. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja

Hakikat kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan (Davis, 1995). Perasaan senang ataupun tidak senang ini muncul disebabkan karena pada saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Makin tinggi harapan kerja ini dapat terpenuhi, makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja karyawan. Gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja terpenuhi.

Penelitian terdahulu yaitu, Rahardja (2000) menganalisis motivasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi memiliki keterkaitan yang kuat dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Berdasarkan logika dari hasil penelitian diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_5 : Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.10. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi

Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja banyak menunjukkan kesesuaiannya dengan harapan kerja yang sering merupakan motivasi kerja.

Menurut Reksohadiprodjo (1990) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja.

Berdasarkan logika dari tinjauan paparan diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

3. Metode Penelitian

3.1. Pengumpulan Data dan Teknik Pengambilan Sampel

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey. Data diperoleh dengan menggunakan [illegible] dibagikan secara langsung kepada auditor yang bekerja pada kantor akuntan 2000. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, dengan menggunakan kriteria responden yang mempunyai pengalaman kerja minimal tiga tahun. Penentuan jumlah sampel menurut Arikunto (1998), apabila subyek atau populasinya lebih besar dari 100, maka sampel dapat diambil antara 20 - 25 % atau lebih dari populasi atau subyeknya. Maka jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 25 % ´ 375 = 93,75 (dibulatkan 94).

3.2. Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dikirim secara langsung dan disertai surat permohonan kepada pimpinan kantor akuntan publik agar dapat menunjuk stafnya sesuai kriteria yang dipersyaratkan untuk menjadi responden. Juga surat penjelasan tentang tujuan penelitian untuk kepentingan ilmiah. Untuk menjaga kerahasiaan responden maka kuesioner dirancang tanpa mencantumkan identitas diri. Penjelasan petunjuk pengisian kuesioner dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban sesungguhnya dengan lengkap.

3.3. Definisi Operasional

Pada sub bagian ini diuraikan definisi dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu variabel komitmen organisasional, variabel komitmen profesional, variabel motivasi, dan variabel kepuasan kerja. Perincian tentang masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah kekuatan individu yang didefinisikan dengan dan dikaitkan bagian organisasi. Hal ini akan merefleksikan sikap individu yang akan tetap sebagai anggota organisasi ditunjukkan dengan kerja kerasnya. Untuk mengukur komitmen organisasi digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984). Instrumen ini terdiri dari komitmen organisasi afeksi (tujuh item) dan komitmen organisasi kontinueance (lima item) dengan lima poin skala Likert.

Komitmen Profesional

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu. Pada penelitian ini komitmen profesional diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968). Instrumen ini terdiri dari delapan belas item dengan lima point skala Likert.

Motivasi

Motivasi dipandang sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau berperilaku tertentu. Pengukuran motivasi menggunakan instrumen yang

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

TABEL 1

Sampel dan Tingkat Pengembalian

Kuesioner yang dikirim	375 eksemplar
Kuesioner yang tidak direspon	171
Kuesioner yang direspon	204
Kuesioner yang tidak digunakan	92
Kuesioner yang dapat digunakan	112
Tingkat Pengembalian kuesioner : 204/375 ´ 100% = 54,4 %	

4.2. Statistik Deskriptif

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini sesuai dengan judul penelitian meliputi komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Statistik deskriptif dari keempat variabel tersebut disajikan dalam Tabel 2.

TABEL 2

Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Deviasi Standar	Kisaran yang Mungkin	Kisaran Sesungguhnya
Komitmen Organisasional	28,59	5,02	Sep-45	20 - 41
Komitmen Profesional	57,21	5,98	16 - 80	45 - 70
Motivasi	37,41	4,11	Okt-50	28 - 48
Kepuasan Kerja	10,43	2,16	3 - 15	5 - 15

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada variabel komitmmen organisasi, rata-rata total jawaban responden adalah sebesar 28,59 dengan standar devisasi sebesar 5,02. Untuk penilaian terhadap variabel komitmen professional, rata-rata total jawaban responden adalah sebesar 57,21 dengan standard deviasi sebesar 5,98. Penilaian terhadap variabel motivasi, rata-rata total jawaban adalah sebesar 37.41 dan standard deviasi adalah 4.11. Pada variabel kepuasan kerja, rata-rata total jawaban adalah sebesar 10.43 dengan standard deviasi sebesar 2.16.

4.4. Uji Kualitas Data

4.4.1. Uji Validitas

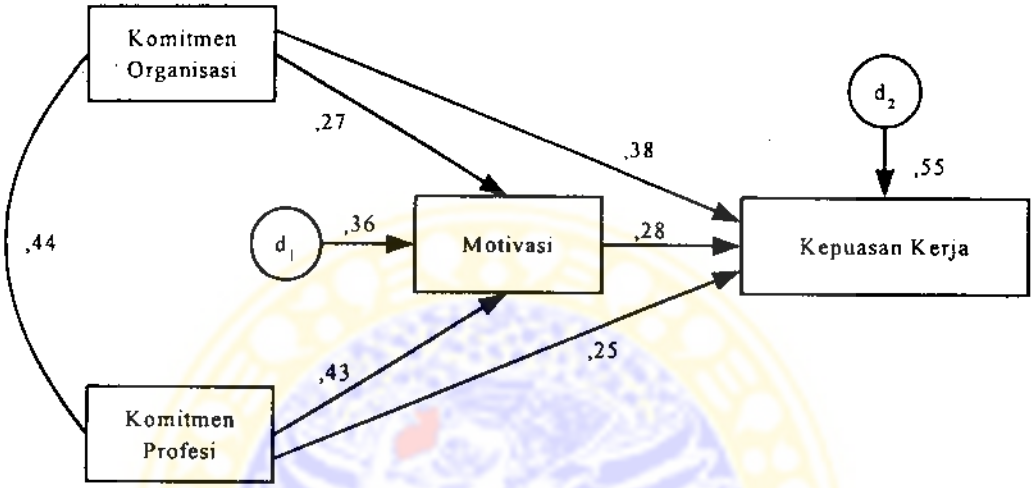
Validitas konstruk dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *corrected item-total correlation,* yaitu dengan mengkorelasikan antara skor total dengan skor yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan. Dengan jumlah responden n = 112 dan tingkat signifikansi 5%, butir

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

nilai ini maka hipotesis I diterima, sebab nilai C.R. dan P telah memenuhi syarat signifikansi yaitu sebesar 1.96 dan 0.05.

GAMBAR 2

Hasil Pengolahan Analisis Jalur



TABEL 4

Regression weights

	Estimate	Standard Estimate	S,E,	C,R,	P
Mo ← ko	0,218	0,267	0,069	3.151	0,002
Mo ← kp	0,296	0,43	0,058	5.081	0
Kk ← kp	0,091	0,252	0,028	3.218	0,001
Kk ← ko	0,165	0,384	0,032	5.218	0
Kk ← mo	0,149	0,283	0,042	3.578	0

4.5.2. Uji Hipotesis II

Pada hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai C.R dan P pada hubungan variabel komitmen professional dengan kepuasan kerja adalah sebesar 3.218 dengan nilai P sebesar 0,001. Berdasarkan nilai tersebut, maka hipotesis ke II pada penelitian ini dinyatakan diterima, karena telah memenuhi syarat signifikansi yaitu sebesar 1.96 dan 0.05.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

4.6. Analisis Pengaruh

Dari hasil pengujian hipotesis telah diketahui bahwa semua hipotesis terbukti secara signifikan, dengan demikian maka semua analisis pengaruh dapat dilakukan.Untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada Tabel 5.

TABEL 5

Analisis Pengaruh

	Standardized Direct Effect			Standardized Indirect Effect			Standardized Total Effect		
	Kp	Ko	Mo	Kp	Ko	Mo	Kp	Ko	Mo
Mo	0,43	0,267	0	0	0	0	0,43	0,267	0
Kk	0,252	0,384	0,283	0,122	0,075	0	0,374	0,459	0,283

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel komitmen profesional lebih dominan mempengaruhi motivasi dibandingkan dengan variabel komitmen organisasional. Sedangkan dalam mempengaruhi kepuasan kerja, dari tiga variabel bebas yaitu komitmen organisasional, komitmen profesional dan motivasi, yang paling dominan berpengaruh adalah variabel komitmen organisasional.

Pada hasil pengolahan data juga dapat diketahui pengaruh tidak langsung komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja melalui variabel intervening motivasi, besar masing-masing variabel tersebut adalah 0.122 dan 0.075. Dibandingkan dengan pengaruh langsung komitmen organisasional dan komitmen profesional yang sebesar 0.252 dan 0.384, maka pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening motivasi memiliki pengaruh yang lebih kecil. Dengan demikian, maka pengaruh variabel intervening motivasi dapat diabaikan, sehingga hasil penelitian ini lebih menekankan pada pengaruh langsung variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional.

5. Kesimpulan, Keterbatasan, Implikasi dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya, yaitu : Aranya et al. (1982), Norris dan Niebuhr (1983); Meixner dan Bline (1989), Bateman, T. dan Strasser (1984). Hasil analisis data dalam penelitian ini juga membuktikan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Untuk penelitian tersebut belum ada penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian Rahardja (2000). Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh secara tidak langsung melalui variabel intervening motivasi terhadap kepuasan kerja.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Harrel. A. E. Cheving, dan M. Taylor. 1986. Organizational-profesional conflict and the job satisfaction and turnover intentions of internal auditor. *Auditing : A journal of Practise & Theory* 5 : 109 – 121.

Husnan, Suad dan Heidjrachman. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. BPFE, Yogyakarta.

Hunton E. James., Presha E. Neidermeyer, and Benson Wear. 1996. Hierarchical and Gender Differences in Private Accounting Practice. *Accounting Horizons*.(June), pp 14-31.

IAI-KAP, 1999-2000. *Directory Ikatan Akuntan Indonesia : Kompartemen Akuntan publik 1999-2000*.

Kalbers, P., Lawrence and Timothy J. Forgarty. 1995. Profesionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors. *Auditing : A Journal of Practice* Vol. 14. No. 1 : 64-86.

Larkin, Joseph M. 1990. Does Gender Affect Auditor KAPs' Performance ?. *The Women CPA*. Spring. pp.20-24.

Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*. 7th ed, Mc. Graw-Hill International Editions.

Michael A. 1994. Seri Pedoman Manajemen. *A Handbook of Human Resource Management* (terjemahan). PT. Gramedia Asri Media, Jakarta.

Noris, D., and R. Neibuhr. 1983. Professionalism, organizational commitment and job satisfaction in accounting organization. *Accounting, Organizations and Society* 9 (1) : 49-59.

Nunnally. 1981. *Psychometric Theory*, Second Edition: TM Edition., Mc Graw-Hill Publishing Company Limited, New Delhi.

Poznanski, Peter, J dan Bline, Dennis M. 1997. Using structural equation modeling to investigate the causal ordering of job satisfaction and organization commitment among staff accountants. *Behavior Research in Accounting*. Volume 9, 1997.

Rahardja, S. 2000. *Analisis Motivasi dan kepuasan Kerja Karyawan Kantor samsat Dipenda Jawa Tengah*. Tesis MM. Fakultas Ekonomi Univertas Diponegoro, Semarang.

Reksohadiprodjo, S. 1990, *Manajemen Strategi*, BPFE, Yogyakarta.

Samekto, Agus. 1999. *Perbedaan Kinerja Laki-laki & Wanita pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya*. Tesis M.Si. Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Schawrtz, Felice N. 1996. Women in the profession. *Journal of Accountancy* (February) : 39-42.

Santoso, Singgih. 2001. *SPSS : Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Penerbit PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Anggota IKAPI, Jakarta.

Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhallindo, Jakarta.

Vandenberg, R. J., and C.E. Lance. 1992. Examining the Central Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management*. 18 : 153 – 167.

Wibowo, Purwoko. 1996. *Analisis Pengaruh Pengalaman terhadap Profesionalisme Auditor Internal dan Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen*. Tesis M.Si. Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

10	Saya merasa terlalu riskan untuk memutuskan meninggalkan perusahaan ini.	1	2	3	4	5
11	Ada konsekuensi negatif bila meninggalkan perusahaan saat ini, bahkan bila saya menginginkan keluar.	1	2	3	4	5
12	Terlalu banyak masalah yang harus dipecahkan dalam kehidupan saya jika saya memutuskan untuk keluar dari perusahaan saat ini.	1	2	3	4	5

KOMITMEN PROFESIONAL (*PROFESSIONAL COMMITMENT*)

		STS	TS	TP	S	SS
1	Saya berlangganan dan membaca secara sistematis jurnal *auditing* dan publikasi lainnya.	1	2	3	4	5
2	Saya sering menghadiri dan berpartisipasi dalam setiap pertemuan para *auditor*	1	2	3	4	5
3	Saya sering melakukan tukar menukar ide dengan *auditor* dari organisasi lain.	1	2	3	4	5
4	Saya percaya *auditor* harus mendukung adanya Ikatan Akuntan Indonesia.	1	2	3	4	5
5	*Auditor* penting peranannya dalam masyarakat.	1	2	3	4	5
6	Peran *auditor* kadang-kadang diungkapkan secara berlebihan	1	2	3	4	5
7	Hanya sedikit orang yang menyadari pentingnya *auditor*.	1	2	3	4	5
8	Kelemahan peran dan *independensi auditor* akan merugikan masyarakat	1	2	3	4	5
9	Standar profesi perilaku *auditor* tidak dapat diterapkan sama pada setiap organisasi.	1	2	3	4	5
10	*Auditor* mempunyai cara yang berbeda dalam menilai kompetensi sesama rekan *auditor*.	1	2	3	4	5
11	Ikatan akuntan seharusnya mempunyai kekuatan melaksanakan standar yang harus dilakukan *auditor*.	1	2	3	4	5
12	*Auditor* seharusnya lebih baik dinilai prestasinya oleh rekan seprofesi daripada oleh supervisor.	1	2	3	4	5
13	Saya puas jika saya melihat pengabdian yang dilakukan oleh sesama rekan seprofesi.	1	2	3	4	5
14	Ada dorongan untuk melihat *auditor* yang idealis dengan pekerjaannya.	1	2	3	4	5
15	Saya sulit untuk berantusias dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan.	1	2	3	4	5
16	Saya akan tetap bekerja sebagai *auditor*, walaupun gaji saya dipotong untuk keperluan tugas *auditor*.	1	2	3	4	5
17	*Auditor* harus diberi kesempatan, membuat keputusan tentang apa yang diperiksanya	1	2	3	4	5
18	Pertimbangan *auditor* harus diikuti dalam pembuatan keputusan audit yang significan.	1	2	3	4	5

MOTIVASI

		STS	TS	TP	S	SS
1	Pekerjaan yang saya lakukan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik.	1	2	3	4	5