

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT
KUSUMA ABADI, JAKARTA**

**SIDIQ MUNAJAT
8215116596**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2016**

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND JOB INVOLVEMENT ON COMMITMENT ORGANIZATIONAL AT PT KUSUMA ABADI, JAKARTA

**SIDIQ MUNAJAT
8215116596**



Minithesis is Written As One Of The Requirements For Getting a Bachelor Degree of Economics

**STUDY PROGRAM OF MANAGEMENT
DEPARTMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2016**

ABSTRAK

Sidiq Munajat, 2016; Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT Kusuma Abadi, Jakarta. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui gambaran tentang kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi pada PT Kusuma Abadi, Jakarta, 2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Kusuma Abadi, Jakarta, 3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Kusuma Abadi, Jakarta, 4) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada PT Kusuma Abadi, Jakarta, 5) Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Kusuma Abadi, Jakarta. Penelitian dilakukan dengan terhadap 84 karyawan pada PT Kusuma Abadi, Jakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu menyebarkan kuisisioner yang kemudian diolah dengan program SPSS 22.0. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan explanatory. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,157 > 3,11$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Nilai R^2 sebesar 0,45 atau (45%). Hal ini menunjukkan bahwa 45% komitmen organisasi dijelaskan oleh faktor kepuasan kerja dan keterlibatan kerja sedangkan sisanya sebesar 55% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

Sidiq Munajat, 2016; The Influence of Job Satisfaction and Job Involvement on Commitment Organizational at PT. Kusuma Abadi, Jakarta. Skripsi: Jakarta, Human Resource Management Concentration, Management Study Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The purpose of the research are: 1) To know description for the job satisfaction, job involvement and Commitment Organizational at PT. Kusuma Abadi, Jakarta. 2) To determine whether there is an influence of job satisfaction on commitment organizational PT. Kusuma Abadi, Jakarta. 3) To determine whether there is an influence of job involvement on commitment organizational at PT. Kusuma Abadi, Jakarta. 4) To determine whether there is an influence of job satisfaction and job involvement simultaneously on organizational at PT. Kusuma Abadi, Jakarta, 5) To know how far the contribution of job satisfaction and job involvement on commitment organizational at PT. Kusuma Abadi, Jakarta. This research is taken 84 employees PT. Kusuma Abadi, Jakarta The techniques of data collection used survey method by distributing questionnaires, which are then processed using SPSS 22.0. The research using descriptive and explanatory analysis.. The results of the regression indicate that there is positive influence and significant between job satisfaction to commitment organizational and there is positive influence and significant between job involvement to commitment organizational. Job satisfaction and job involvement simultaneously positive influence and significant to commitment organizational through $F_{count} > F_{table}$ ($33.157 > 3.11$) and significance value ($0.000 < 0.05$). This research has figured out the score of job satisfaction and job involvement on job satisfaction is 0,45 or 45% through the result of R^2 value while the rest is 55% is influenced by the other factors.

Keywords: Job Satisfaction, Job Involvement, Commitment Organization

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus

NIP: 19671207 199203 1001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si</u> NIP: 19720506 200604 1 002	Ketua		21/01-2016
2. <u>Agung AWS. Waspodo, SE, M.PP</u> NIP: 19710829 200212 1002	Sekretaris		17/02-2016
3. <u>Dr. I Ketut Sudiardhitha M.Si</u> NIP: 19560207 198602 1 001	Penguji Ahli		21/01-2016
4. <u>Widya Parimita, SE, MPA</u> NIP: 19700605 200112 2 001	Pembimbing I		21/01-2016
5. <u>Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP: 19781127 200604 1 001	Pembimbing II		04/02-2016

Tanggal Lulus : 18 Januari 2016

LEMBAR ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah digunakan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi Lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan di daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Desember 2015



Sidiq Munajat

8215116596

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Kusuma Abadi, Jakarta”. Skripsi ini disusun oleh peneliti dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (FE UNJ).

Skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak dan almarhuma Ibu, Sarpono dan Suratmi, serta Adik, Anissa Istiqomah dan seluruh keluarga besar peneliti yang telah memberikan motivasi, bantuan dan doa yang tiada henti dan perhatiannya begitu besar, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
2. Widya Parimita, SE, MPA selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi yang telah memberikan bimbingan terbaiknya
3. Agung Wahyu Handaru, ST, MM selaku Dosen Pembimbing 2 Skripsi yang telah membantu mendukung peneliti
4. Drs. Dedi Purwana E. S., M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
5. Dra. Umi Mardiyati, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen

6. Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si sebagai Ketua Program Studi S1 Manajemen dan Dosen Pembimbing Akademik
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan
8. Ibu Nani, dan Paiman selaku pembimbing peneliti di perusahaan, terimakasih atas bantuannya serta seluruh karyawan PT Kusuma Abadi yang telah mengisi kuisisioner, wawancara dan membantu peneliti selama proses penelitian
9. Teman-teman seperjuangan peneliti, Annisa, Nining, Ane, Duo Luthfi, Dimas, Yogi, Lea, dan Dila yang saling memotivasi dan berbagi informasi serta membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Teman-teman Jurusan Manajemen Non Regular A 2011 yaitu Arsy, Yana, Farhan, Krisna, Febri, dan Olga yang telah memberikan dukungan dan bantuannya
11. Teman-teman Seperjuangan di BEM UNJ, Biro Dana Usaha yang telah memberikan dukungan dan motivasinya dalam penyelesaian skripsi
12. Teman-teman seperjuangan di kala SMA dan Ronin yang terus mengingatkan dan saling memberikan dukungan dalam penyelesaian penelitian peneliti
13. Teman-teman lainnya yang akhirnya benar-benar memberikan bantuan kongkrit dalam penyelesaian dan penyempurnaan skripsi peneliti yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. In Sya Allah kalian semua akan selalu ada dalam setiap doa peneliti dan terus bersama berjuang dalam amalan baik.

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Untuk itu peneliti menerima saran dan kritik yang membangun

dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para peneliti maupun pembaca

Jakarta, Januari 2016

Sidiq Munajat

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
LEMBAR ORIGINALITAS	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II	9
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	9
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Komitmen Organisasi	9
2.1.1.1 Dimensi Komitmen Organisasi	13
2.1.2 Kepuasan Kerja	18
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	18
2.1.2.2 Teori Kepuasan Kerja	21
2.1.2.3 Dimensi Kepuasan kerja	25
2.1.2.4 Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi	29
2.1.3 Keterlibatan Kerja	30
2.1.3.1 Pengertian Keterlibatan Kerja	30
2.1.3.2 Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi	36
2.2 <i>Review</i> Penelitian Relevan	41
2.3 Kerangka Pemikiran	51
2.4 Hipotesis	54
BAB III	57
OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	57
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	57
3.1.1 Profil PT Kusuma Abadi	57
3.1.2 Visi dan Misi PT Kusuma Abadi	58
3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian	58
3.1.4 Objek Penelitian	58
3.2 Metode Penelitian	59
3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian	59
3.3.1 Variabel Penelitian	59
3.3.1.1 Variabel Kepuasan Kerja (X_1)	60

3.3.1.2 Variabel Keterlibatan Kerja (X_2).....	60
3.3.1.3 Variabel Stres Kerja (Y)	61
3.3.2 Skala Pengukuran	64
3.4 Populasi dan Sampel	65
3.4.1 Populasi.....	65
3.4.2 Sampel	65
3.4.2.1 Teknik Pengambilan Sampel.....	66
3.5 Prosedur Pengumpulan Data.....	67
3.5.1 Data Primer	67
3.5.2 Data Sekunder	68
3.6 Metode Analisis	69
3.6.1 Uji Instrumen	69
3.6.1.1 Uji Validitas	69
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	70
3.6.2 Analisis Deskriptif.....	71
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	71
3.6.3.1 Uji Normalitas	71
3.6.3.2 Uji Linearitas	72
3.6.3.3 Uji Multikolinearitas	72
3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas.....	72
3.6.4 Analisis Regresi.....	73
3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	73
3.6.4.2 Uji F (Regresi Simultan)	74
3.6.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	75
BAB IV	77
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	77
4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi	77
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/ Usia.....	78
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	80
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	81
4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	82
4.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan/Bulan.....	83
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan	84
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen.....	84
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas	84
4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	87
4.2.2 Analisis Deskriptif.....	88
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi	88
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	91
4.2.2.3 Analisis Deskriptif Keterlibatan Kerja.....	96
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	99
4.2.3.1 Uji Normalitas	99
4.2.3.2 Uji Linearitas	101
4.2.3.3 Uji Multikolinearitas	103
4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas.....	104

4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis	107
4.2.4.1 Hipotesis 1 (H_1): Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	107
4.2.4.1.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H_1 (Uji t)	107
4.2.4.1.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda Untuk H_1	108
4.2.4.1.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	109
4.2.4.2 Hipotesis 2 (H_2): Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	110
4.2.4.2.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H_2 (Uji t)	110
4.2.4.2.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda Untuk H_2	111
4.2.4.2.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	112
4.2.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	113
4.2.3.1 Hasil Uji F	114
4.2.3.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda Untuk H_3	115
4.2.3.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	116
4.2.4 Interpretasi Hasil Penelitian	117
BAB V.....	121
KESIMPULAN DAN SARAN	121
5.1 Kesimpulan	121
5.2 Saran-Saran.....	122
5.2.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan:.....	122
5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk PT Kusuma Abadi:.....	122
DAFTAR PUSTAKA	124
LAMPIRAN - LAMPIRAN	126
RIWAYAT HIDUP	128

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Matriks Penelitian Terdahulu.....	50
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	62
Tabel 4. 1 Uji Validitas	86
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas	87
Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi.....	89
Tabel 4. 4 Analisis Dekriptif Kepuasan Kerja	92
Tabel 4. 5 Analisis Dekriptif Keterlibatan Kerja	97
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas.....	100
Tabel 4. 7 Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kepuasan Kerja dengan Variabel Komitmen Organisasi	102
Tabel 4. 8 Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Keterlibatan Kerja dengan Variabel Komitmen Organisasi	102
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas	104
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	105
Tabel 4. 11 Uji t Variabel Kepuasan Kerja	108
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Determinasi Kepuasan Kerja.....	109
Tabel 4. 13 Uji t Variabel Keterlibatan Kerja	111
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Determinasi Keterlibatan Kerja.....	112
Tabel 4. 15 Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda	113
Tabel 4. 16 Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Variabel Dependen Komitmen Organisasi.....	115
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Determinasi	116

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Alpha (tidak hadir tanpa keterangan) Karyawan Kusuma Abadi Tahun 2014-2015.....	3
Gambar 1. 2 Data Turnover Karyawan Kusuma Abadi Tahun 2014-2015	4
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/ Usia	79
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	80
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	81
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	83
Gambar 4. 6Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan/Bulan	84
Gambar 4. 7 Grafik Normal Probably Plot	101
Gambar 4. 8 Output Scatterplot Regresi	106

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Jawaban Izin Observasi Skripsi
- Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 3 Data Primer Hasil Kuesioner
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Hasil Analisis Deskriptif
- Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 8 Analisis Regresi Linier Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini memberikan ruang keterbukaan yang besar antara suatu negara dengan negara yang lainnya. Keadaan ini bisa menjadi sebuah kesempatan besar sekaligus ancaman yang besar bagi setiap negara. Hal ini menjadi sebuah tantangan besar bagi perusahaan, tantangan-tantangan yang sekiranya akan dihadapi oleh perusahaan, seperti persaingan yang semakin ketat dan terbuka dan perubahan yang sering datang tiba-tiba, seperti keadaan pasar dan kebijakan pemerintah. Untuk bisa menghadapi tantangan ini, perusahaan harus selalu siap dan semakin memantapkan langkahnya sehingga visi perusahaan dapat dicapai.

Dari beberapa faktor yang dapat menunjang berlangsungnya kemajuan perusahaan, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia yang ada dalam sebuah perusahaan. Bila sumber daya manusia tidak maksimal dalam memainkan perannya maka pencapaian visi perusahaan tidak akan maksimal pula.

Perusahaan harus dapat meningkatkan kinerjanya serta memperbaiki produktivitasnya sehingga bisa menjadi *market leader* pada industrinya. Salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk bisa menjaga dan

meningkatkan kinerjanya, perusahaan harus tetap memperhatikan tingkat komitmen organisasi dari setiap karyawannya

Tingkat komitmen organisasi yang tinggi adalah kondisi yang diidamkan oleh setiap perusahaan. Namun, tidak mudah bagi perusahaan untuk mencapai tingkat komitmen organisasi yang maksimal. Salah satu perusahaan yang ingin tetap meningkatkan eksistensinya dan bersaing dengan baik adalah PT Kusuma Abadi.

PT Kusuma Abadi adalah perusahaan yang bergerak di bidang, *landscaping, cleaning service, dan civil*, yang berlokasi di Jalan Otista, Jakarta. PT Kusuma Abadi memiliki 104 karyawan. Peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan PT Kusuma Abadi dan dari hasil wawancara tersebut, diperoleh informasi bahwa terjadi peningkatan *turnover* selama beberapa bulan terakhir dan peningkatan ketidakhadiran karyawan yang jelas (alpha).

Data terkait hal tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.1 dan Gambar 1.2:



Gambar 1.1 Data Alpha (tidak hadir tanpa keterangan) Karyawan Kusuma Abadi Tahun 2014-2015

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

Gambar 1.1 menjelaskan bahwa terjadinya peningkatan alpha (tidak hadir tanpa keterangan) yang meningkat dari bulan April 2014 dengan jumlah 4 hingga bulan Maret 2015 dengan jumlah 12 dari total 104 karyawan yang ada pada PT Kusuma Abadi.



Gambar 1. 2 Data Turnover Karyawan Kusuma Abadi Tahun 2014-2015

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

Gambar 1.2 menjelaskan bahwa terjadinya peningkatan *turn over* yang meningkat dari bulan April 2014 dengan jumlah 2 hingga bulan Maret 2015 dengan jumlah 6 dari total 104 karyawan yang ada pada PT Kusuma Abadi.

Dari kedua gambar diatas, dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan α dan meningkatnya *turnover* karyawan PT Kusuma Abadi. Tingginya tingkat *turnover* serta banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja mengindikasikan bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah.

Selain data yang didapatkan seperti pada gambar diatas, peneliti juga mendapatkan data tentang apa saja yang menjadi faktor yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT. Kusuma Abadi yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kedisiplinan kerja dan gaya kepemimpinan.

Pada PT. Kusuma Abadi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja merupakan faktor-faktor yang diduga menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Peneliti melakukan wawancara dengan dua orang karyawan. Mereka mengakui bahwa kesempatan promosi yang hanya diberikan kepada karyawan yang memiliki kedekatan dengan atasan. Selain itu ketika ada suatu pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu tim mereka tidak dapat bekerjasama dengan baik. Faktor-faktor tersebut menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pada perusahaan ini.

Selain kepuasan kerja, keterlibatan kerja juga diduga menjadi faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi. Keterlibatan kerja yang rendah terlihat dari rendahnya sikap partisipasi aktif dalam bekerja dan kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu rendahnya sikap kritis dan keengganannya yang dimiliki oleh karyawan PT Kusuma Abadi dalam memberikan masukan atau ide terhadap pekerjaan yang akan dihadapi.

Informasi diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Eddy (2013) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan antara lain motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ni Made dan I Gede (2011) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain keterlibatan kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Maria & Wijono (2012) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi

komitmen organisasi karyawan antara lain kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Kusuma Abadi.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti membuat perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi karyawan pada PT. Kusuma Abadi?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kusuma Abadi?
3. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kusuma Abadi?
4. Apakah kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kusuma Abadi?
5. Seberapa besar kontribusi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kusuma Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan pada PT. Kusuma Abadi adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi karyawan pada PT. Kusuma Abadi
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kusuma Abadi
3. Untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kusuma Abadi
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kusuma Abadi
5. Untuk mengetahui besar kontribusi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kusuma Abadi

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah komitmen organisasi

karyawan yang memiliki variabel seperti kepuasan kerja dan keterlibatan kerja yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

2. Bagi PT Kusuma Abadi

Memberikan informasi mengenai apakah kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

3. Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Dapat digunakan menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.

4. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya pada program studi Manajemen SDM

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang baik yang bisa memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan pada sebuah perusahaan. Dengan adanya komitmen organisasi, seorang karyawan akan mengerahkan segala upaya dan daya untuk perusahaannya agar mereka tetap berada di perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk perilaku atau sikap yang dimunculkan oleh karyawan terhadap perusahaannya. Hal ini dikemukakan oleh Robbins "komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka karyawan terhadap organisasi"¹.

Lincoln (dalam Bashaw & Grant) mempertegas "komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi"². Selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Northcrafh

¹Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2008), p.155

²*Ibid*

et., al, “Komitmen tidak sekedar keanggotaan, karena komitmen meliputi sikap individu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien”³.

Tetapi menurut Sweeney dan McFarlin mengemukakan "*Just because someone likes what they do, it doesn't necessarily mean they are committed to doing it at your company*"⁴. Dapat diartikan Hanya karena seseorang menyukai apa yang mereka lakukan, bukan berarti mereka berkomitmen pada pekerjaannya di perusahaan Anda.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang hanya tidak sekedar suka atau tidak suka, tetapi di dalamnya juga mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggotan, dan kemauan anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Wahyu Saidi et., al, “komitmen organisasi adalah usaha seseorang mengidentifikasi dirinya dengan tujuan dari suatu organisasi tertentu, dan keinginan untuk menjadi atau mempertahankan keanggotaannya pada organisasi itu”⁵.

Selaras dengan Grennberg dan Baron "*The concept of organizational commitment is concerned with the degree to which people are involved with their organizations and are interested in remaining within them*"⁶.

Dapat diartikan Konsep dari komitmen organisasi adalah fokus pada

³*Ibid*, p.156

⁴Paul D. Sweeney, D. B. M, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2002), p.59

⁵Wahyu Saidi dan Supandi Halim. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Unit Layanan Psikologi PKMT Press,2007), p.83

⁶Jerald Greenberg, R. A. B.,*Behavior in Organizations*, (United States of America: Pearson Education, 2003), p.160

tingkatan seseorang terhadap organisasinya dan tertarik untuk berada di dalamnya.

Sedangkan menurut Raymond A. Noe dkk "*Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with the organization and is willing to put forth effort on its behalf*"⁷. Dapat diartikan komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan berkemauan melakukan upaya keras demi kepentingan organisasi itu.

Dari pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah usaha seseorang mengidentifikasikan dirinya terhadap perusahaannya dengan melakukan upaya keras demi mempertahankan keanggotaannya.

Menurut Newstrom "*Organizational Commitment, or loyalty, is the degree to which an employee identifies with the organization and wants to continue actively participating in it*".⁸ Dapat diartikan Komitmen Organisasi, atau loyalitas, adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan ingin aktif berpartisipasi di dalamnya.

Sedangkan Kreitner dan Kinicki mendefinisikan "*Organizational Commitment reflects the extent to which an individual identifies with an*

⁷Raymond A. Noe, J. R. H., Barry Gerhart, Patrick M. Wright, *Fundamentals of Human Resource Management*, (McGraw-Hill/Irwin, 2004), p.324

⁸J.W. Newstrom, *Organizational Behavior*, 13 ed, (New York: McGraw-Hill, 2011), p.223

*organization and is committed to its goals*⁹. Dapat diartikan Komitmen Organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

Senada dengan F.J. Landy ”*Organizational Commitment which is defined as a state in which an employee identifies with particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization*”¹⁰. Dapat diartikan komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana seorang karyawan mengidentifikasikan tujuan organisasi tertentu dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Diperkuat lagi oleh Mathis and Jackson berpendapat ”*Organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the firm is called organization commitment*”¹¹. Dapat diartikan tingkat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan berkeinginan untuk terus bekerja di perusahaan yang disebut dengan komitmen organisasi.

Pendapat di atas mengarah tentang komitmen organisasi yang menyatakan sejauh mana karyawan dalam organisasi untuk berperan aktif

⁹Robert Krietner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, 6 ed., (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2004), p.203

¹⁰Stephen P. Robbins and timothy A. Judge, *Organizational Behaviour*, 12thed, (New Jersey: Pearson Education, Inc, 2007), p.74

¹¹Robert L. Mathis and Jhon H. Jackson and Sean Valentine, *Human Resouch Management* (Boston Seventh Edition, 2014), p. 62

mencapai tujuan demi kemajuan organisasi, dan berkeinginan kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, komitmen organisasi merupakan wujud identifikasi diri dan sikap yang di dalamnya mencangkup kebanggaan anggota, kesetiaan anggotan, dan kemauan anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien demi mempertahankan keanggotaannya.

2.1.1.1 Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi atau indikator pada variabel komitmen organisasi dapat dijadikan sebagai alat untuk mengukur tingkat komitmen organisasi pada seorang karyawan. Dengan adanya dimensi atau indikator tersebut, diharapkan pimpinan akan lebih mudah mengukur atau menilai tingkat komitmen organisasi pada karyawan.

Teori yang umum digunakan adalah menurut Meyer et al yang menyatakan 3 dimensi atau komponen komitmen organisasi. Ketiga dimensi tersebut adalah:

- 1) *Affective commitment*,
- 2) *Continuance commitment*,
- 3) *Normative commitment*,¹².

Komitmen afektif terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. Komitmen berkelanjutan

¹² Sopiah, *op.cit*, p. 157

muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Komitmen normatif, karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan

Dipertegas oleh pendapat Paul D. Sweeney, dimensi komitmen organisasi terbagi menjadi tiga:

- 1) *Affective commitment this refers to an employee's emotional attachment to and identification with the firm.*
- 2) *Normative commitment represents another type of commitment it refers to a sense of obligation to or a pressure from others to stay on*
- 3) *Continuance commitment this refers to the fact that sometime people are committed to the firm because a rational cost benefit analysis has shown that the costs of leaving exceed those of staying..¹³*

(Diartikan komitmen afektif ini mengacu pada keterikatan emosional karyawan untuk dan identifikasi dengan perusahaan. Komitmen normatif merupakan jenis lain dari komitmen mengacu pada rasa kewajiban atau tekanan dari orang lain untuk tetap tinggal. Komitmen berkelanjutan ini mengacu pada fakta bahwa kadang-kadang karyawan berkomitmen untuk perusahaan karena analisis biaya manfaat rasional telah menunjukkan bahwa biaya meninggalkan melebihi orang-orang tinggal).

¹³Paul D. Sweeney, *Organizational behavior: solutions for management*, (McGraw-Hill Higher Education, 2002), p.60.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam mengukur tingkat komitmen organisasi dapat menggunakan tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan memiliki keterikatan emosional serta menyesuaikan dirinya terhadap perusahaan.

Karyawan yang mempunyai komitmen afektif yang tinggi akan tetap berada dalam organisasi atas kemauan dan keinginan sendiri sehingga ia akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan siap untuk memberikan usaha ekstra jika dibutuhkan oleh organisasinya. Oleh karena itu, komponen komitmen ini dianggap sebagai bentuk komitmen yang terbaik dari seorang karyawan terhadap organisasinya.

Dimensi yang kedua adalah komitmen berkelanjutan mengacu pada kewajiban untuk atau tekanan dari yang lain untuk tetap berada pada perusahaan. Karyawan akan tetap berada pada perusahaan bila mereka memiliki kewajiban untuk tetap pada perusahaan atau ada tekanan yang diberikan oleh orang lain untuk tetap berada pada perusahaan.

Dimensi yang ketiga adalah komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang mampu membuat karyawan bertahan dengan organisasi karena berdasarkan analisis biaya yang sudah diperhitungkan, bila mereka meninggalkan perusahaan akan menimbulkan cost yang lebih besar dan pendapat yang lebih rendah daripada sebelumnya.

Beberapa ahli juga mengemukakan hal serupa dengan teori diatas, menurut Robbins terdapat 3 dimensi komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*),
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*),
- 3) Komitmen normatif (*commitment normative*).¹⁴

Sedangkan, John W Newstrom membagi tiga cara dalam berkomitmen kerja:

- 1) *Affective commitment : positive emotional state in which employees want to exert effort and choose to remain with the organization.*
- 2) *Normative commitment : the choice to stay attached because of strong cultural or familial ethics that drive them to do so.*
- 3) *Continuance commitment: encourages employees to stay because of their "investments" in the organization (time and effort) and the economic and social losses they would incur if they left.*¹⁵

Dapat diartikan komitmen afektif ialah keadaan emosi yang positif di mana karyawan ingin mengerahkan usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi. Komitmen normatif adalah pilihan untuk tetap berada pada perusahaan karena etika budaya atau keluarga yang kuat yang mendorong mereka untuk melakukannya. Komitmen berkelanjutan adalah mendorong karyawan untuk tetap karena "investasi" mereka dalam organisasi (waktu dan usaha) dan kerugian ekonomi dan sosial jika mereka meninggalkan perusahaan.

Lebih lanjut lagi Greenberg dan Baron mengemukakan bahwa komitmen organisasi dibagi menjadi tiga :

- 1) *Continuance commitment, the strenght of a person's desire to continue working for an organization because he or she needs to do so and cannot afford to leave*
- 2) *Affective commitment, the strength of a person's desire to work for an organization because he or she agrees with its underlying goals and values*

¹⁴Stephen P. Robbins. *Perilaku organisasi*, .Edisi ke-12, (Jakarta: Penerbit salemba empat. 2008), p.101

¹⁵J. W. Newstrom, *loc. cit*

3) *Normative commitment, the strength of a person's desire to continue working for an organization because or she feels obligation from others to remain there*¹⁶

Dari beberapa teori diatas yang menjelaskan tentang komponen-komponen serta dimensi komitmen organisasi, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dibedakan menjadi tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Komitmen afektif (*Affective commitment*) ini menunjukkan tingkat keterikatan secara emosional dengan organisasi dan keyakinan dalam menerima tujuan serta nilai-nilai organisasi. Dalam hal ini, apabila karyawan mempunyai komitmen afektif yang tinggi, karyawan tersebut akan tetap berada dalam perusahaan atas dasar kemauannya sendiri tanpa paksaan orang lain serta mempunyai keyakinan dan keinginan yang tinggi untuk tetap berada dalam organisasi.

Komitmen normatif (*Normative commitment*) ini merupakan komitmen yang berhubungan dengan norma atau budaya perusahaan. Komitmen organisasi ini mengharuskan karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan untuk tetap bertahan dalam perusahaan dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap perusahaan yang didasari atas pertimbangan nilai-nilai dan moral.

Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*) merupakan suatu komitmen yang didasarkan pada nilai ekonomi, biaya asosiasi karyawan serta merasa rugi apabila meninggalkan organisasi. Karyawan akan tetap

¹⁶Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2004), p.157

di organisasi karena kebutuhan untuk bertahan dan pertimbangan atas biaya dan resiko apabila meninggalkan perusahaan.

Komitmen berkelanjutan dapat mendatangkan asumsi bahwa karyawan akan tetap bertahan di perusahaan tersebut bila alternative pekerjaan lain tidak jelas. Karyawan akan berpikir terlebih dahulu apabila meninggalkan perusahaan apakah akan menambah beban biaya serta beban pikiran. Oleh itu komitmen berkelanjutan ini yang akan membuat karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah suatu keadaan emosional individu dalam mengidentifikasikan diri dengan nilai-nilai, aturan dan tujuan organisasi serta keinginan untuk memelihara keanggotaanya dalam organisasi, yang tercermin dalam tiga dimensi komitmen organisasi yaitu afektif, normatif, dan berkelanjutan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam rangka menetapkan dan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai oleh perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Perusahaan harus bisa memberikan pendukung yang baik agar karyawan merasa nyaman dengan perusahaannya. Salah faktor yang dapat memberikan kenyamanan karyawan dalam perusahaan adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan mempengaruhi hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam mencapai target maupun suatu tujuan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka karyawan semakin ekstra dan optimal dalam bekerja. Banyak definisi mengenai kepuasan kerja yang dikemukakan oleh sejumlah ahli. Menurut Hasibuan “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”¹⁷.

Senada dengan Kreitner dan Kinicki juga menjelaskan “*Job satisfaction is an effective or emotional response toward various facet of one’s job*”.¹⁸ Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Sedangkan Nelson and Quick menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang¹⁹.

Hal ini dipertegas lagi oleh Davis dalam Mangkunegara “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”.²⁰ Dapat diartikan kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

¹⁷H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Askara, 2007), p.203

¹⁸ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill, 2008), p.202

¹⁹ Nelson, DL dan JC Quick, *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, (United States of America: Thompson South Western, 2006), p.120

²⁰A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), p.117.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional baik itu positif atau negatif terhadap pekerjaan seseorang atas hasil evaluasi karakteristik.

Selanjutnya Robbins menjelaskan :

*Job satisfaction refers to an individuals's general attitude towards his or her job. A person with a high level of job satisfaction holds positive attitude toward the job; a person who dissatisfied with his or her job holds negative attitude about that job.*²¹

Dapat diartikan kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individual terhadap pekerjaan mereka. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi, akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya ; seseorang dengan kepuasan kerja rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kemudian Greenberg dan Baron juga menjelaskan hal serupa “*Job satisfaction is positive or negative attitudes held by individuals toward their jobs*”²². Dapat diartikan kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dimunculkan oleh setiap individu terhadap pekerjaannya pekerjaannya.

Begitu pula pendapat senada diterangkan oleh Gibson “*Job satisfaction is the attitude that workers have about their jobs. It results from their perception of the job*”²³ yang berarti kepuasan kerja adalah

²¹Stephen P Robbins dan Timothy A Judge, *Essentials of Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice-Hall.Inc, 2000), p. 20.

²²Jerald Greenberg, R. A. B. (2006). *Behavior in Organizations*. United States of America: Pearson Education. p.148

²³James L. Gibson, dkk, *Organization Behavior, Structure, Processes* (New York: McGraw Hill, 2012), p. 102.

sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan sikap umum yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya yang dialami pada saat bekerja dimana sikap mereka tersebut menunjukkan tinggi atau rendahnya kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah respon emosional baik itu positif atau negatif terhadap pekerjaan seseorang atas hasil evaluasi karakteristik, bila respon itu positif maka kepuasan kerjanya tinggi dan bila respon tersebut negatif kepuasan kerjanya rendah.

2.1.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Banyak teori yang menjelaskan tentang kepuasan kerja karyawan. Salah satunya menurut Rivai dan Sagala teori kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah:

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)
2. Teori keadilan (*Equity theory*)
3. Teori dua faktor (*Two factor theory*)²⁴

Seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada.

Seorang karyawan yang mendapatkan lebih besar yang didapatkan

²⁴Veithzal Rivai dan Ela Jauvani Segala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2011), p.856.

dibandingkan dengan apa yang dipersepsikan kepuasannya akan lebih tinggi lagi, sehingga terdapat *discrepancy* positif.

Apabila seorang karyawan akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Teori ini disebut dengan teori keadilan (*equity*). Komponen - komponen yang terdapat dalam teori keadilan (*equity*) diantaranya *Input*, *out comes*, dan *comparison person*.

Input adalah faktor yang bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. *Out comes* adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seseorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti, upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

Input dan *out comes* yang karyawan rasakan akan dibandingkan dengan karyawan lain di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya dimasa lalu. karyawan akan membandingkan rasio *input* hasil dirinya dengan rasio *input* hasil orang lain. Bila perbandingan dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan tersebut tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

Dalam pendapatnya Herzberg menjelaskan bahwa “Hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik bisa menentukan keberhasilan atau kegagalan”²⁵.

Dalam mencapai kepuasan kerjanya menurut Herzberg karyawan memiliki paling tidak mempunyai dua karakteristik yaitu *satisfies* yang bersifat intrinsik atau motivator dan *dissatisfies yang* bersifat ekstrinsik. Satisfies adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan, dan promosi. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Selanjutnya Greenberg dan Baron juga menyatakan bahwa *two-factor theory is a theory of job satisfaction suggesting that satisfaction and dissatisfaction stem from different groups of variables (motivators and hygiene factor, respectively)*. Dapat diartikan bla bla bla

Selain yang dijelaskan oleh Rivai dan Sagala, Mangkunegara juga menjelaskan bahwa teori kepuasan kerja terbagi atas:

1. Teori keseimbangan (*Equity theory*)
Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen-komponen dari teori ini adalah:
 - a. *Input*
 - b. *Outcome*

²⁵Stephen P Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), p.227

- c. *Comparison person*
2. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)
 3. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)
 4. Teori pandangan kelompok (*Social reference group theory*)
 5. Teori dua faktor (*Two factors*)²⁶

Mangkunegara menambahkan *need fulfillment theory* dan *social reference group theory* sebagai teori kepuasan kerja. Penyebab kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan dalam memberi kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Kepuasan merupakan hasil dari pemenuhan harapan dan merupakan hasil persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting serta kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Karyawan akan merasa puas jika kebutuhannya dapat terpenuhi, begitu pula sebaliknya karyawan akan merasa tidak puas apabila kebutuhan mereka tidak dapat terpenuhi. Hal ini disebut dengan teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*).

Kepuasan kerja bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tapi juga sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya ataupun lingkungannya. Pegawai tersebut akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan disebut sebagai teori pandangan kelompok (*Social reference group theory*).

²⁶A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), p.120.

Berdasarkan teori yang dijelaskan diatas, banyak teori yang membahas tentang kepuasan kerja yaitu *discrepancy theory*, *equity theory*, *two factors theory*, *need fulfillment theory*, dan *social reference group theory*

2.1.2.3 Dimensi Kepuasan kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana faktor-faktor tersebut memberikan kepuasan kerja karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sehingga setiap perusahaan sebisa mungkin memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Salah satunya John W. Newstrom menjelaskan "Important aspects of job satisfaction include :

1. *Pay*
2. *One's supervisor*
3. *The nature tasks performed*
4. *An employee's co-workers team*
5. *The immediate working conditions*²⁷

Jumlah yang diterima sesuai dengan hak nya disebut dengan pembayaran. Kemampuan atasan dalam memperhatikan dan melakukan pengawasan dimaksud dengan penyelia. Seberapa besar menarik dan menantang nya pekerjaan yang dijalankan ada pekerjaan itu sendiri. Sejauh mana rekan kerja yang bersahabat, berkompetensi dan saling mendukung

²⁷Jerald Greenberg, R. A. B, *loc. cit.*

termasuk dalam rekan kerja. Ketersediaan peluang untuk kenaikan jabatan disebut dengan kesempatan promosi.

Hal yang senada juga diterangkan oleh Robbins dan Judge bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja merupakan dimensi dari kepuasan kerja itu sendiri, antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pembayaran
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja²⁸

Pekerjaan yang relatif menantang dan membangkitkan semangat cenderung disukai oleh karyawan dibandingkan dengan pekerjaan yang membosankan termasuk dalam pekerjaan itu sendiri. Balas jasa dari yang mereka kerjakan atas kesesuaian dengan beban kerja, resiko kerja dan jenis kerja dimaksud dengan pembayaran. Pemberian promosi jenjang karir yang jelas untuk naik jabatan termasuk dalam promosi. Atasan yang memberikan pengawasan selama pekerjaan berlangsung disebut dengan pengawasan serta dukungan dan bantuan yang diberikan sesama karyawan disebut dengan rekan kerja.

Hampir serupa dengan Robbins dan Judge, Badeni mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan sekaligus dapat dipakai untuk mengukur kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Rekan sekerja
4. Atasan

²⁸Stephen P Robbins dan Timothy A Judge, *op. cit.*, p. 110

5. Promosi
6. Lingkungan kerja.²⁹

Faktor pertama yaitu pekerjaan itu sendiri, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang yang mungkin terdapat kesesuaian dengan kemampuan, minat, dan lain-lain. Faktor kedua yaitu gaji, jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji dapat meningkatkan kepuasan kerja apabila gaji yang diterima seseorang dirasakan dapat memenuhi kebutuhan (kebutuhan pangan, sandang, perumahan), memenuhi keadilan internal (gaji sesuai dengan tingkat usaha yang dilakukan, keahlian yang dimiliki, dan pengalaman yang dimiliki dibandingkan orang lain), dan memenuhi keadilan eksternal (gaji sesuai dengan apa yang diterima pihak lain dalam pekerjaan yang sama di perusahaan lain).

Faktor ketiga yaitu rekan sekerja, teman-teman yang senantiasa berinteraksi di dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau sebaliknya tidak menyenangkan. Rekan kerja yang menyenangkan dapat berupa rekan kerja yang memberikan dorongan, membantu, dan lain-lain. Faktor keempat yaitu atasan, atasan yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan atau menyenangkan bagi seseorang. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

²⁹M.A. Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV Alfabeta 2013), p.44

Faktor kelima yaitu promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan terdapat kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Faktor keenam yaitu lingkungan kerja, kenyamanan tempat bekerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kenyamanan dapat berkaitan dengan penerangan yang cukup, ventilasi yang memberikan kesegaran dan kebersihan tempat kerja. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Selain pendapat diatas, Lussier menjelaskan dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. *The work itself* (Pekerjaan itu sendiri)
2. *Pay* (Gaji)
3. *Supervision* (Pengawasan)
4. *Attitude toward work* (Sikap terhadap pekerjaan)
5. *Co-workers* (Rekan Kerja)
6. *Growth and upward mobility* (Kesempatan untuk berkembang)³⁰

Lussier menambahkan sikap terhadap pekerjaan dan kesempatan untuk berkembang. Sikap terhadap pekerjaan adalah sebagai suatu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sikap terhadap pekerjaan itu sendiri adalah perilaku yang diberikan karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari *attitude* karyawan. Jika *attitude* dari karyawan tersebut adalah positif, maka tingkat kepuasan kerja karyawan

³⁰Robert N Lussier, *Human Relations in Organizations: Application and Skill Building*, (New York: The McGraw-Hill Company Inc., 2008), p. 83.

tersebut adalah tinggi, begitu juga sebaliknya. Kesempatan setiap karyawan untuk mengembangkan karir diperusahaan disebut dengan kesempatan untuk berkembang.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli, maka diketahui terdapat banyak dimensi dalam menilai kepuasan kerja seperti gaji/upah, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, sikap terhadap pekerjaan, kesempatan promosi, kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja, dan kondisi pekerjaan.

2.1.2.4 Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja sangat penting karena hal ini menyumbang keberhasilan perusahaan, antara lain dapat meningkatkan produktivitas dengan produk dan pelayanan yang berkualitas dan juga dapat menurunkan tingkat absensi. Dengan demikian semakin tinggi nilai kepuasan kerja seseorang maka semakin rendah keinginan pindah kerja karyawan tersebut. Mobley dkk. menyatakan bahwa, “kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti kerja dan niat untuk mencari pekerjaan lain (*turnover intention*)”.³¹ Niat untuk berhenti pada akhirnya memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention* sebenarnya.

Menurut Robbins, “kepuasan juga dihubungkan secara negatif dengan keluarnya (*turnover*) karyawan”.³² Siagian berpendapat bahwa tidak dapat

³¹W.H. Mobley, dkk, *An evaluation of precursors of hospital employee turnover*, (Journal of Applied Psychology, 1978), p. 408-414

³²Stephen P. Robbins, *loc. cit*, p.133

disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya.³³

Badeni menyatakan bahwa, “terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk keluar, yaitu semakin tinggi kepuasan kerja semakin rendah keinginan untuk meninggalkan pekerjaan”.³⁴

Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

2.1.3 Keterlibatan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Karyawan merupakan salah satu pemegang peranan penting perusahaan dalam perusahaan harus selalu diperhatikan perkembangannya. Dalam menjalankan peranannya, karyawan harus mempunyai kemampuan yang baik dari segi keahlian serta kemampuan dalam bersosialisasi dan beradaptasi dengan lingkungan organisasi.

³³ Sondang P. Siagian, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta, Bumi aksara, 2006), p.297

³⁴ M.A. Badeni, *loc. cit.*, p.48

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan ialah dengan keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja dalam setiap perusahaan akan memberikan kepuasan kerja dan karyawan akan menjadi bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan akan berdampak langsung terhadap kinerjanya.

Keterlibatan kerja menurut Kreitner dan Kinicki adalah *"the degree to which employees immerse themselves in their jobs, invest time and energy in them, and view work as a central part of their overall lives"*³⁵. Dapat diartikan sejauh mana karyawan membenamkan diri dalam pekerjaan mereka, menginvestasikan waktu dan energi di dalamnya, dan melihat pekerjaan sebagai bagian sentral dari kehidupan mereka secara keseluruhan.

Selanjutnya Raymond A. Noe dkk, berpendapat "keterlibatan kerja (*job involvement*) adalah tingkat dimana seseorang mengidentifikasi dirinya sendiri dengan pekerjaannya"³⁶. Sementara Thomas berasumsi "*job involvement is the degree to which employees engage (immerge) themselves in their jobs, invest time and energy in them and view work as a central part of their overall lives*"³⁷. (Keterlibatan kerja adalah sejauh mana karyawan terlibat dengan diri mereka dalam pekerjaan, menginvestasikan waktu dan energi di dalamnya dan melihat kerja sebagai bagian sentral dari kehidupan mereka secara keseluruhan.)

³⁵ Robert Krietner dan Angelo Kinicki, *loc. cit*, p. 204

³⁶ Raymond A. Noe, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011). p.20

³⁷ Babu Thomas dan U.M. Deshmukh, *High Performing Organisations*. (New delhi: Tata McGraw-Hill.2008), p.7

Diperkuat lagi oleh Wahyu Saidi dan Supandi Halim Keterlibatan kerja adalah,

keterlibatan kerja (*Job Involvement*) dapat mengukur sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya (secara psikologik) dengan pekerjaannya, dan bagaimana orang itu mengukur keberhasilan pekerjaannya sebagai peningkatan harga dirinya.³⁸

Lebih jauh lagi Davis dan Newstrom mengemukakan pendapatnya mengenai keterlibatan kerja:

*Job involvement is the degree to which employees immerse themselves in their job, invest time and energy in them, and view work as a central part of their overall lives; job involved employees are likely to believe in the work ethic, have high growth needs, and enjoy participation in decision making*³⁹.

(keterlibatan kerja adalah sejauh mana karyawan mendalami diri dalam pekerjaan mereka, menginvestasikan waktu dan energi di dalamnya, dan melihat kerja sebagai bagian sentral/pusat dari kehidupan mereka secara keseluruhan. karyawan yang terlibat cenderung percaya pada etika kerja, memiliki kebutuhan pertumbuhan yang tinggi, dan menikmati partisipasi dalam pengambilan keputusan).

Dapat ditarik kesimpulan, bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat dimana seseorang mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaan, menginvestasikan waktu dan energi di dalamnya, melihat pekerjaan sebagai bagian sentral dari kehidupan mereka, dan menikmati partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta menganggap tingkat kinerja yang dicapai individu sebagai bentuk penghargaan diri. Seseorang yang tidak bersungguh-sungguh melibatkan dirinya pada pekerjaan atau tugasnya

³⁸Wahyu Saidi dan Supandi Halim, op. cit.

³⁹ Davis Keith dan Jhon W Newstrom, *Human Behavior At Work*, (Singapore: mcgraw-hillbook Co. Eighth Edition 1999), p. 179.

menunjukkan bahwa pekerjaannya bukan merupakan aspek penting dalam kehidupannya.

Dalam pendapatnya Blak and Boal, “*job involvement measures the degree to which a person identifies psychologically, with his job and considers his perceived performance level important to self-worth*”⁴⁰. (Dapat diartikan keterlibatan kerja mengukur sejauh mana seseorang mengidentifikasi psychologically, dengan pekerjaannya dan menganggap tingkat penampilannya dianggap penting untuk diri).

Kemudian Ronald mengemukakan “*job involvement refers to the degree to which individuals psychologically identify with their present job*”⁴¹. (Dapat diartikan Keterlibatan kerja mengacu pada sejauh mana individu mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka saat ini.)

Selaras dengan Blak, Andrew berpendapat “*job involvement is the degree to which individuals identify psychologically with their work. It also refers to the importance of work to a person’s total self image*”⁴². (Dapat diartikan keterlibatan kerja adalah sejauh mana individu mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka. Hal ini juga mengacu pada pentingnya kerja terhadap total citra diri seseorang).

Diperkuat lagi oleh Chester and Neider berpendapat “*job involvement has been described as a psychological identification with one’s job*”⁴³.

⁴⁰ Babu Thomas dan U.M. Deshmukh, op. cit.

⁴¹Ronald J. Burke, *Research Companion to Working time and work Addiction*. (USA: Edward Elgar.2006), p.115.

⁴²Andrew Durbin. *Essentials of Management, Edisi 9*, (Cengage Learning.2011), p.236

⁴³Chaster A. and Linda Neider, *New direction in human resource management*, (USA, 2003) p.45

(Keterlibatan kerja telah digambarkan sebagai identifikasi psikologis dengan pekerjaan seseorang.)

Dari definisi diatas dapat disimpulkan keterlibatan kerja mengacu kepada tingkat individu dalam mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaan, terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya, serta menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang sangat penting bagi harga dirinya dan beranggapan bahwa hasil kerjanya meningkatkan citra diri.

Menurut Stephen P. Robbins dan Coulter dalam bukunya mengatakan “keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian psikologi karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya dipekerjakannya adalah penting untuk kebaikannya dirinya sendiri”⁴⁴. Diperjelas oleh Veithzal Rivai “keterlibatan kerja mengukur derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya yang dipersipkan penting untuk harga diri”⁴⁵.

Sedangkan Robbins mengemukakan “keterlibatan mencakup gagasan populer seperti partisipasi karyawan, manajemen partisipatif, demokrasi tempat kerja, pendelegasian wewenang, dan kepemilikan karyawan”⁴⁶.

Selanjutnya Jon L. Pierce juga berpendapat “*job involvement is the internalization of values about the goodness of work or the importance of*

⁴⁴Stephen P. Robbins dan Coulter. *Manajemen*. (Jakarta: PT Indek.2007), p. 57

⁴⁵Veithzal Rivai, *Performance Apparsial*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), p. 248

⁴⁶Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Pujaatmaka dan Benyamin Mola. (Jakarta: Prenhallindo.2011), p.100

*work in the worth of the person*⁴⁷. (Keterlibatan kerja adalah internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan kerja atau pentingnya pekerjaan dalam nilai seseorang).

Jadi dapat disimpulkan, keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian psikologi karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, yang mencakup mencakup gagasan populer seperti partisipasi karyawan, manajemen partisipatif, demokrasi tempat kerja, pendelegasian wewenang, dan kepemilikan karyawan, dan menganggap kinerjanya merupakan internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan sehingga penting untuk kebbaikanya dirinya sendiri.

Selanjutnya Isjanto berpendapat “keterlibatan kerja didefinisikan sebagai adanya pengenalan terhadap pekerjaan sendiri, partisipasi secara aktif dalam pengambilan keputusan”⁴⁸. Sedangkan Siswanto berpendapat “adanya rasa keterlibatan kerja bukan saja menciptakan rasa memiliki dan rasa turut bertanggung jawab, tetapi juga menimbulkan rasa untuk turut mawas diri untuk bekerja lebih baik”⁴⁹.

Hiriyappa berpendapat:

Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya.⁵⁰

⁴⁷Jon L. Pierce and Iiro Jussila, *Psychological Ownership and the Organizational Context*, (USA: Edwar Elgar.2003), p.57

⁴⁸Isjanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2005), p.202

⁴⁹Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: bumi aksara, 2002), p.247

⁵⁰B. Hiriyappa, *Organizational Behavior*, (New Delhi: New Age Internasional Publishers, 2009), p.248

Dari definisi beberapa tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kemudian rasa keterlibatan tidak hanya rasa memihak dalam pekerjaan, tetapi juga mengenai rasa untuk berhati-hati atau mawas diri untuk bekerja sesuai kemampuan dalam menghasilkan pekerjaan yang sempurna.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan keterlibatan kerja adalah derajat dimana seseorang memihak pekerjaannya. Keterlibatan kerja penting untuk harga diri seorang karyawan, karena jika karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka karyawan akan merasa semakin dihargai.

Jadi dapat disimpulkan, keterlibatan kerja (*Job Involvement*) adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri (secara psikologis) terhadap pekerjaan, aktif berpartisipasi, dan memihak pekerjaan yang mencerminkan sikap kepedulian terhadap tugas yang diberikan serta menganggap keberhasilan pekerjaannya untuk peningkatan harga diri.

2.1.3.2 Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Salah satu sumber daya utama sekaligus merupakan asset perusahaan ialah karyawan. Berkembang dan majunya perusahaan sangatlah ditentukan oleh karyawannya. Hal ini berdasarkan peran karyawan yang sangat besar

dalam menyelesaikan pekerjaan operasional perusahaan. Untuk itu manajemen perusahaan perlu memperhatikan segala hal yang berhubungan dengan kebutuhan akan hak dan kewajiban yang seimbang demi mempertahankan karyawannya yang memiliki potensi untuk tetap dalam keanggotaan organisasi atau dalam hal ini disebut sebagai komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan dan bersedia berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins menyatakan “keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen organisasi bagi suksesnya suatu organisasi”⁵¹.

Kemudian Kartiningasih menunjukkan “keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi artinya dengan peningkatan keterlibatan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi”.⁵² Selanjutnya Maria Vinsensia juga berpendapat “individu terlibat secara sungguh-sungguh terhadap pekerjaannya dan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka individu tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi”.⁵³

⁵¹Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, (Jakarta: Prehalindo, 1996), p. 170

⁵²Kartiningasih, *Analisis Pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan*, (Jakarta : Universitas Diponegoro ,2007). p.127

⁵³Maria Finsesia Ansel dan Sutarto Wijono dengan judul “*Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende*” Vol. 5 No. 02, November 2012. P.127

Ditegaskan pula oleh Lijan Poltak Sinambela dalam bukunya yang menyatakan:

Bahwa dengan adanya keterlibatan peran pekerja secara pribadi dalam peran kerjanya, akan meningkatkan komitmen organisasi dan partisipasi mereka pada organisasi, mengingat sejak dari perencanaan hingga evaluasi mereka dilibatkan dan akan meningkatkan tanggung jawab mereka pada organisasi⁵⁴.

Sejalan dengan Lijan, Model Harvard HRM dalam buku McKenna berpendapat:

Bila karyawan dan serikat pekerja dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan maka mereka akan mempunyai rasa memiliki yang lebih besar terhadap keputusan yang dibuat dan semakin besar pula komitmen organisasi mereka untuk mengimplementasikannya.⁵⁵

Jadi, dengan adanya keterlibatan kerja pada karyawan dimulai dari perencanaan hingga pengambilan keputusan akan meningkatkan komitmen organisasi pada seorang karyawan. Komitmen organisasi yang tinggi akan berimbas pada berbagai sikap dan perilaku positif karyawan dalam proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja sehingga merasa puas terhadap pekerjaannya, maka individu tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Untuk memperoleh hasil yang memuaskan setiap perusahaan pasti melibatkan karyawannya di berbagai kegiatan. Oleh karena itu, keterlibatan kerja pada karyawan jelas akan meningkatkan komitmen organisasi, karena dengan adanya keterlibatan kerja, karyawan merasa dihargai dan penting

⁵⁴Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), p. 267

⁵⁵McKenna, et all, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. I. Diterjemahkan oleh Totok Budi Santosa*. (Yogyakarta: Andi, 2002). P.229.

baginya untuk tetap berada di perusahaan serta berkewajiban untuk memberikan usaha yang terbaik demi kemajuan perusahaan.

Menurut Noe,

Keterlibatan kerja akan mendorong seseorang bahwa pekerjaan adalah hal penting bagi dirinya, sehingga akan mendorong seseorang berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan diri dan termotivasi untuk meningkatkan keterampilan kerja, sehingga keterlibatan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja⁵⁶.

Dengan kata lain karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan mempunyai keterkaitan dari kedekatan emosi antar karyawan sehingga dapat menimbulkan dampak positif pada organisasi. Semua perilaku tersebut atas dasar peduli dengan pekerjaannya, karena pekerjaannya merupakan peningkatan harga diri.

Sedangkan Menurut Robbins and Judge,

keterlibatan kerja sebagai sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi demi mencapai keberhasilan organisasi. Logika yang mendasari keterlibatan dalam keputusan yang mempengaruhi serta meningkatkan otonomi dan kendali mereka atas kehidupan kerja, karyawan akan lebih termotivasi, berkomitmen terhadap organisasi, produktif, dan puas dengan pekerjaan mereka⁵⁷.

Kemudian Steers menyatakan “*organizational commitment refers to an employee’s loyalty to and engagement with the organization*”⁵⁸. (Dapat diartikan komitmen organisasi mengacu pada loyalitas karyawan dan keterlibatan dengan organisasi. Dapat disimpulkan, keterlibatan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan, hal ini akan diiringi oleh

⁵⁶Natalie .J. Allen dan John P. Mayer, *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*, (Journal of Occupational Psychology, Vol 63, 1995), p.1-18.

⁵⁷Stephen P. Robbins dan Timothy, *loc. cit.*, p. 281.

⁵⁸Richard L. Daft, *Management. 9th Edition.* (South-Western Cengage Learning, 2010), p.57.

sikap positif karyawan yang tercermin pada loyalitas keanggotaan serta motivasi karyawan untuk tetap berkomitmen dengan perusahaan dengan alasan pekerjaannya merupakan peningkatan ketrampilan dan harga diri..

Di tegaskan kembali oleh Robbins “keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, maka para karyawan akan menjadi lebih termotivasi, lebih berkomitmen terhadap organisasi, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka⁵⁹”.

Selanjutnya Robert Knicki berasumsi “*Job involvement was positively associated with job satisfaction, organizational commitment, and intrinsic motivation, and negatively related to intention to quit*”⁶⁰. (dapat diartikan keterlibatan kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi intrinsik berhubungan negatif dengan niat untuk berhenti).

Keterlibatan kerja akan meningkatkan kehendak pekerja atas kehidupan kerjanya dan akan membuat pekerja lebih termotivasi, lebih produktif dan lebih komit dengan pekerjaannya.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan keterlibatan kerja yang tinggi dalam suatu pekerjaan dapat membuat komitmen organisasi pada seorang karyawan meningkat. Begitu sebaliknya, jika keterlibatan kerja pada karyawan rendah maka komitmen organisasi pada karyawan juga rendah.

⁵⁹Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2003), p. 91.

⁶⁰Robert Kreitner, Angelo Kinicki, *loc. cit.*, p. 204.

2.2 Review Penelitian Relevan

1. Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT DAI Knife di Surabaya. Universitas Kristen Petra, 2013

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 25 orang karyawan PT. DAI KNIFE. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 25 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan PT. DAI KNIFE. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara itu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap komitmen organisasional karyawan.

2. Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. Februari 2014

Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan pekerja Hotel Bali Hyatt Sanur. 166 orang responden dipilih dengan proportional random sampling dari karyawan yang langsung berhadapan dengan konsumen. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional maupun kualitas layanan sementara komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kualitas layanan. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian antara beban kerja dan gaji sangat penting diperhatikan demi menjaga komitmen organisasional, di sisi lain, kepuasan kerja akan meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan kesediaan karyawan untuk memberikan kualitas layanan terbaik.

3. Chaterina Melina Taurisa dan Intan : Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). 2012

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Adapun objek penelitian yang dipilih dalam studi ini adalah PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. Data dikumpulkan melalui metode kuesioner yang diisi secara mandiri terhadap 127 responden dengan menggunakan metode sensus. Pengukuran terhadap konstruk eksogen dan

endogen diuji menggunakan analisis factor konfirmatori, dan hasilnya menunjukkan bahwa uji kelayakan full model berada dalam rentang nilai yang diharapkan.

Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Chaterina Khalid REHMAN, Zia-Ur-REHMAN, Naveed SAIF, Abdul Sattar KHAN, Allah NAWAZ, Shafiq ur REHMAN : Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan. 2013

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah masalah yang sering menjadi bahasan di manajemen sumber daya manusia, psikologi, dan dunia pendidikan. Kedua sikap yang saling berhubungan dan saling tergantung yang saling mempengaruhi namun peran kepuasan kerja dalam mendefinisikan komitmen organisasi adalah topik penelitian yang luas. Makalah ini menawarkan model teoritis yang kompleks mengenai hubungan antara sikap dan variabel lain yang terkait atau faktor saling ketergantungan

antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada guru di lembaga pendidikan tinggi. Tujuan utama dari makalah ini adalah untuk menentukan sebuah 'konseptual model' untuk menjelaskan sikap apa yang dapat memuaskan para guru di lembaga pendidikan tinggi di negara berkembang seperti, Pakistan

5. A Faisal Karim dan Pakistan Omar Rehman : Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak keadilan organisasi, kepuasan kerja karyawan dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi semi organisasi pemerintah. Sampel acak dari 148 karyawan Otoritas Penerbangan Sipil terpilih dengan bantuan kepuasan kerja, persepsi mereka mengenai pemberdayaan yang diberikan kepada mereka oleh organisasi dan keadilan yang berlaku dalam organisasi mereka telah dievaluasi. Hasil variabel-variabel ini kemudian digunakan untuk menyelidiki efeknya pada komitmen organisasi.

6. A Nurul Indayati, Armanu Thoyib, dan Rofiaty : Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen

organisasional dalam meningkatkan kinerja. Analisis statistik inferensial yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan pengumpulan data melalui survey terhadap tenaga administratif di Universitas Brawijaya sebanyak 130 responden. Hasil analisis membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional, selain itu ada pengaruh yang positif signifikan antara keterlibatan karyawan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

7. Nurnaini : Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Peran Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Dinas Teknis Perijinan Retribusi Kabupaten Jepara). 2012

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi, (2) untuk menganalisis pengaruh peran kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, (3) untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, (4) untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja, (5) untuk menganalisis pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu (BPPT) dan Dinas Teknis Perijinan Retribusi Kabupaten Jepara, jumlah responden 135 orang. Instrumen pengumpulan data kuisioner. Analisis data menggunakan model kausalitas atau hubungan

pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka teknik yang digunakan adalah SEM yang dioperasionalkan melalui sistem AMOS.

Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis 1 signifikan, artinya terdapat pengaruh positif antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai CR 2,541 dan nilai P 0,011. Hipotesis 2 signifikan, artinya terdapat pengaruh positif antara peran kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan nilai CR 2,329 dan nilai P 0,02. Hipotesis 3 signifikan, artinya terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja dengan nilai CR 2,027 dan nilai P 0,043. Hipotesis 4 tidak signifikan, artinya tidak terdapat pengaruh positif antara keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan nilai CR 1,899 dan nilai P 0,058. Hipotesis 5 signifikan, artinya terdapat pengaruh positif antara peran kepemimpinan terhadap kinerja dengan nilai CR 3,962 dan nilai P 0,00.

8. Kartiningsih : Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Semarang). 2007

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penggunaan variable-variabel tersebut berdasarkan hasil penelitian terdahulu, yaitu: Blau dan Boal, (1987), Di Tomasso (1992),

Nystrom (1993), McNeese-Smith (1996), Moon M Jae, 2000), Fey dan Denison (2000), Burton et al., (2002), dan Darufitri Kartikandari (2002).

Penelitian ini dilakukan di Bank BTN Cabang Semarang, responden yang digunakan sebanyak 136 karyawan, menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah 0,34; pengaruh dari keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi adalah 0,21; pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,22; pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,24; dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,23.

9. Maria Finsensia Ansel Sutarto Wijono : Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende. 2012

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu keterlibatan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) dan satu variabel terikat yaitu komitmen organisasi (Y). Uji hipotesis dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS for windows versi 17.00.

Keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi polisi di Polres Ende. Hal ini ditunjukkan dengan nilai β sebesar 0,343, t -hitung sebesar 3,374 dengan signifikansi 0,001 ($p < 0,005$) yang memberi pemahaman bahwa setiap penambahan satu satuan atau satu tingkatan keterlibatan kerja akan berdampak pada meningkatnya komitmen organisasi sebesar 0,343 satuan.

Dalam hal ini keterlibatan kerja yang tinggi menyebabkan individu lebih berkomitmen terhadap organisasinya, sebaliknya keterlibatan kerja yang rendah akan menjadikan individu kurang berkomitmen terhadap organisasinya. populasi dalam penelitian ini adalah polisi yang bertugas di Polres Ende yang berjumlah 300 polisi, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 75 polisi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportionate random sampling.

10. Toga Raymond and Prof Themba Q. Mjoli : The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower-level employees at a motor-car manufacturing company in East London, South Africa. 2012

Penelitian ini meneliti hubungan antara kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi antara karyawan tingkat bawah dalam industri manufaktur motor-mobil Afrika Selatan yang diwakili oleh salah satu perusahaan yaitu Mercedes Benz Afrika Selatan, terletak di East London, Afrika Selatan. Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja digunakan

sebagai variabel independen dalam penelitian saat komitmen organisasi digunakan sebagai variabel dependen.

Data dikumpulkan dari sampel acak dari 100 karyawan tingkat rendah dari perusahaan yang bersangkutan. Kuesioner terdiri dari empat bagian yang digunakan untuk pengumpulan data. Untuk mengumpulkan data biografi dan pekerjaan menggunakan 40 *item* kuesioner yang dibuat sendiri. Untuk mengukur keterlibatan kerja menggunakan Kanungo (1982) 10 *item* skala 5 poin. Untuk mengukur kepuasan kerja, menggunakan Halpern (1982) 10 *item* skala 7 poin. Untuk mengukur komitmen organisasi menggunakan Mowday et al. (1982) 15 *item* skala 5-poin.

Analisis data dilakukan melalui berbagai teknik statistik, termasuk teknik korelasi *pearson product moment* dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kedua kepuasan kerja dan keterlibatan kerja yang sangat terkait dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja menyumbang proporsi yang lebih tinggi dari varians dalam komitmen organisasi dari keterlibatan kerja. Kepuasan intrinsik pekerjaan, kepuasan kerja ekstrinsik, dan kepuasan kerja secara keseluruhan ditemukan secara signifikan dan sangat intercorrelated, indikasi bahwa mereka semua sama-sama terkait dengan komitmen organisasi. Oleh karena itu merekomendasikan bahwa manajer harus melakukan semua dalam kekuasaan mereka untuk mempromosikan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja di perusahaan mereka, terutama kepuasan kerja.

Tabel 2. 1 Matriks Penelitian Terdahulu

No.	Nama Pengarang	Judul	Variabel		
	Tahun		X ₁	X ₂	Y
1	Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto. 2013	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT DAI Knife di Surabaya.	✓	-	✓
2	Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana. 2014	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan.	✓	-	✓
3	Chaterina Melina Taurisa dan Intan. 2012	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang).	✓	-	✓
4	Chaterina Khalid REHMAN, Zia-Ur-REHMAN, Naveed SAIF, Abdul Sattar KHAN, Allah NAWAZ, Shafiqur REHMAN. 2013	<i>Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan.</i>	✓	-	✓
5	A Faisal Karim dan Pakistan Omar Rehman	<i>Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan</i>	✓	-	✓
6	A Nurul Indayati, Armanu Thoyib, dan Rofiaty	Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya).	-	✓	✓
7	Nurnaini. 2012	Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Peran Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Dinas Teknis Perijinan Retribusi Kabupaten Jepara).	-	✓	✓

8	Kartiningsih. 2007	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Semarang).	-	✓	✓
9	Maria Finsensia Ansel Sutarto Wijono. 2012	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende.	✓	✓	✓
10	Toga Raymond and Prof Themba Q. Mjoli. 2012	<i>The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower-level employees at a motor-car manufacturing company in East London, South Africa.</i>	✓	✓	✓

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2015

Keterangan:

X₁ : Kepuasan Kerja

X₂ : Keterlibatan Kerja

Y : Komitmen Organisasi

2.3 Kerangka Pemikiran

Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti maka berikutnya perlu dijabarkan keterkaitan dari seluruh variabel penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah komitmen organisasi (Y). Komitmen organisasi sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas (*independent*), yaitu kepuasan kerja dan keterlibatan kerja.

Komitmen organisasi merupakan cerminan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang

merefleksikan perasaan suka atau tidak suka karyawan terhadap organisasi. komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Komitmen tidak sekedar keanggotaan, karena komitmen meliputi sikap individu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.^{61, 62, 63, 64}

Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja merupakan faktor-faktor yang diduga menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Kepuasan kerja menurut Noe adalah perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi dari apa yang dikerjakannya.⁶⁵

Selanjutnya keterlibatan kerja juga diduga sebagai faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Menurut Noe keterlibatan kerja adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari sikap partisipasi aktif dalam bekerja dan kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya.

Tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan hal ini sesuai dengan pendapat Robbins and Judge, yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja sebagai sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi demi mencapai keberhasilan organisasi. Logika yang mendasari keterlibatan dalam keputusan yang mempengaruhi serta meningkatkan otonomi dan kendali mereka atas

⁶¹Sopiah, *loc. cit*, p.155

⁶²Robert Krietner dan Angelo Kinicki. (2004), *op. cit*.

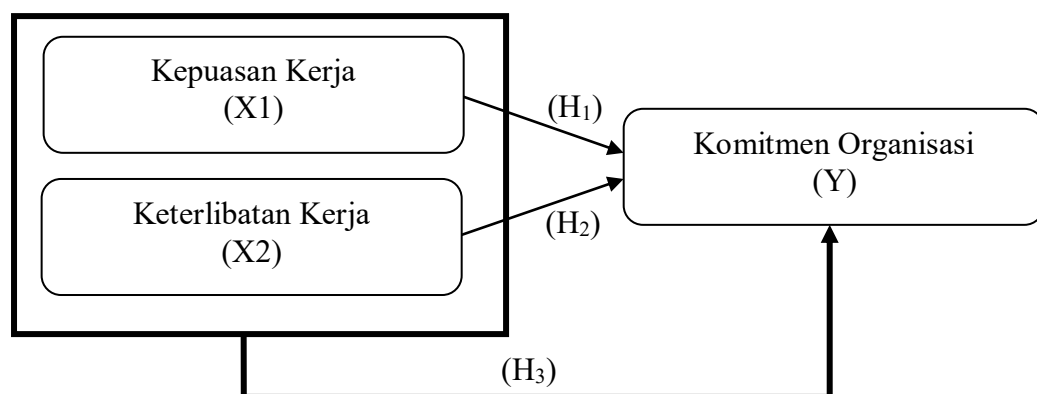
⁶³Sopiah, *op. cit*.

⁶⁴Sopiah, *loc. cit*, p.156

⁶⁵Raymond A. Noe, *et. All, loc. cit*, p. 325

kehidupan kerja, karyawan akan lebih termotivasi, berkomitmen terhadap organisasi, produktif, dan puas dengan pekerjaan mereka⁶⁶.

Informasi diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Eddy (2013) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan antara lain motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ni Made dan I Gede (2011) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain keterlibatan kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Maria & Wijono (2012) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan antara lain kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama. Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka peneliti ingin meneliti tentang **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Kusuma Abadi.**



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

⁶⁶Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *loc. cit.*, p. 281.

Keterangan:

X_1 : Variabel bebas

X_2 : Variabel bebas

Y : Variabel terikat

→ : Arah hubungan variabel

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang diuraikan di atas maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini:

Hipotesis 1:

H_0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Kusuma Abadi.

H_a : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Kusuma Abadi.

Hipotesis 2:

H_0 : Keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Kusuma Abadi.

H_a : Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Kusuma Abadi.

Hipotesis 3:

H₀ : Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Kusuma Abadi.

H_a : Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Kusuma Abadi.

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil PT Kusuma Abadi

Pada mulanya adalah Perusahaan Komanditer yang diberi nama CV. Kusuma Andhika yang berdiri pada tahun 1976 yang juga merupakan usaha kelompok kerja remaja (Karang Taruna Bidaracina dan Karang Taruna Cipinang Cempedak) untuk menampung para pemuda yang memiliki potensi-potensi untuk dikaryakan dan dapat berkarya.

Pada awal berdirinya perusahaan ini hanya berfokus pada bidang,

- a. Cleaning Service
- b. Landscaping/ Pertamanan
- c. Pest Control

Setelah itu perusahaan ini berkembang dan merubah statusnya menjadi perseroan terbatas (PT), dengan nama PT Kusuma Abadi, bidang usaha yang dijalankannya bertambah menjadi

- a. Jasa seperti cleaning service, driver, security dan pekerjaan pendukung lain yang tidak berhubungan langsung dengan core business penggunanya.
- b. Jasa landscaping (perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan taman)
- c. Jasa teknik sipil/konstruksi, meliputi renovasi gedung, pembuatan bangunan berskala meso dan berbagai

fasilitas pelengkap (site furniture) dalam kawasan perkantoran maupun pabrik

3.1.2 Visi dan Misi PT Kusuma Abadi

a. Visi

Menjadi salah satu perusahaan di bidang jasa yang handal, terpercaya dan terkemuka di Indonesia

b. Misi

- i. Menampung dan menyalurkan generasi muda berpotensi yang belum mendapatkan kesempatan bekerja dan berkarya
- ii. Menciptakan lapangan pekerjaan
- iii. Mendidik kaula muda untuk dapat dikaryakan dan berkarya di bidangnya
- iv. Membantu Pemerintah dalam mengurangi jumlah pengangguran

3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Kusuma Abadi yang beralamat Gedung PFN, Jl. Otista Raya No. 125, Jakarta Timur. Telp 021 98521713 Fax 021 8517353. Peneliti terlebih dahulu melakukan pra riset pada akhir bulan April 2015 dan dilanjutkan pada awal bulan Mei 2015.

3.1.4 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Kusuma Abadi yang tersebar di beberapa tempat berdasarkan penempatan yang dilakukan PT Kusuma Abadi.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipe atau jenis mengenai fenomena yang sedang dibahas. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan mekanisme sebuah proses serta menciptakan seperangkat kategori⁶⁷. Sedangkan penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis dan menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Kusuma Abadi.⁶⁸

Metode pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu dengan penyebaran kuisioner yang telah terstruktur yang diberikan kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi yang lebih spesifik.⁶⁹

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikatnya (*dependent*) adalah

⁶⁷Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h.42-43.

⁶⁸Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2012), h.6.

⁶⁹*Ibid*, h.95.

Stres Kerja (Y) sedangkan variabel bebasnya (*independent*) adalah *Shift* Kerja (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2). Berikut ini terdapat penjelasan untuk tiap-tiap variabel yang terdiri atas beberapa indikator.

3.3.1.1 Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Variabel 1 (X_1) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur melalui 15 item pertanyaan dengan menggunakan skala Likert dalam interval 1 – 5. Kepuasan kerja diukur dengan sikap dari lima area, yaitu

- 1) Kerja
- 2) Pengawasan
- 3) Upah
- 4) Promosi
- 5) *Co-workers*

3.3.1.2 Variabel Keterlibatan Kerja (X_2)

Variabel 2 (X_2) dalam penelitian ini adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri (secara psikologis) terhadap pekerjaan, aktif berpartisipasi, dan memihak pekerjaan yang mencerminkan sikap kepedulian terhadap tugas yang diberikan serta menganggap keberhasilan pekerjaannya untuk peningkatan harga diri. Dalam penelitian ini keterlibatan kerja diukur melalui 4 item pertanyaan dengan

menggunakan skala Likert dalam interval 1 – 5. Adapun dimensi untuk mengukur keterlibatan kerja antara lain:

- 1) Identifikasi diri terhadap pekerjaan
- 2) Partisipasi aktif terhadap pekerjaan
- 3) Peduli terhadap pekerjaan

3.3.1.3 Variabel Stres Kerja (Y)

Variabel 3 (Y) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologi individu dalam mengidentifikasikan diri dengan nilai-nilai, aturan dan tujuan organisasi serta keinginan untuk memelihara keanggotaanya dalam organisasi. Dalam penelitian ini komitmen organisasi diukur melalui 7 item pertanyaan dengan menggunakan skala Likert dalam interval 1 – 5. Adapun dimensi untuk komitmen organisasi antara lain:

- 1) *Affective commitment*
- 2) *Continuance commitment*
- 3) *Normative commitment*

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Komitmen Organisasi (Y) suatu keadaan emosional individu dalam mengidentifikasi diri dengan nilai-nilai, aturan dan tujuan organisasi serta keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi, yang tercermin dalam tiga dimensi komitmen organisasi yaitu afektif, normatif, dan berkelanjutan. Sopiah (2008), Sweeney (2002), Robbins (2008), Newstrom (2011), dan Panggabean (2004)	1. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	Kemauan diri sendiri	1	Interval 5 poin
		Berusaha optimal	2	
		Memahami tujuan dan nilai perusahaan	3	
	2. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	Kontrak kerja	4	
		Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi	5	
	3. Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)	Sudah banyak berkorban	6	
		Nyaman berada pada perusahaan	7	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kepuasan Kerja (X₁) Respon emosional baik itu positif atau negatif terhadap pekerjaan seseorang atas hasil evaluasi karakteristik, bila respon itu positif maka kepuasan kerjanya tinggi dan bila respon tersebut negatif kepuasan kerjanya rendah. Terdapat banyak dimensi dalam	1. Pekerjaan itu sendiri (<i>The work itself</i>)	Pekerjaan tersebut memantang	8	Interval 5 poin
		Pekerjaan tersebut membangkitkan semangat	9	
		Pekerjaan tersebut sesuai dengan minat	10	
		Pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan	11	

<p>menilai kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, pengawasan, rekan kerja dan promosi.</p> <p>John W. Newstrom (2003), Judge (2008), Badeni (2013)</p>	2. Gaji/Upah (<i>Pay</i>)	Gaji/Upah sesuai dengan harapan	12	
		Gaji/Upah sesuai dengan resiko pekerjaan	13	
		Gaji/Upah sesuai dengan jenis pekerjaan	14	
		Gaji/Upah mencukupi kebutuhan sehari-hari	15	
	3. Pengawasan (<i>Supervision</i>)	Memerhatikan pekerjaan bawahan	16	
		Memberikan perintah yang jelas	17	
		Memberikan bimbingan	18	
	4. Rekan Kerja (<i>Coworkers</i>)	Saling membantu	19	
		Saling mendukung	20	
	5. Promosi (<i>Promotion</i>)	Adanya kenaikan jabatan	21	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<p>Keterlibatan Kerja (X₂) Keterlibatan kerja adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri (secara psikologis) terhadap pekerjaan, aktif berpartisipasi, dan memihak pekerjaan yang mencerminkan sikap kepedulian terhadap tugas yang diberikan serta</p>	1. Identifikasi Diri Terhadap Pekerjaan	Memahami apa yang dikerjakan	22	Interval 5 poin
	2. Berpartisipasi Aktif Terhadap Pekerjaan	Rajin bekerja	23	
	3. Peduli Terhadap Pekerjaan	Beranggung jawab terhadap pekerjaan	24	
	4. Peningkatan Diri	Merasa dihargai dalam pekerjaan	25	

<p>menganggap keberhasilan pekerjaannya untuk peningkatan harga diri</p> <p>Kinicki (2004), Noe (2004), Boal (2008), dan Robbins (2005)</p>				
---	--	--	--	--

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2015.

3.3.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval dengan skala peringkat menggunakan skala Likert. Skala interval merupakan skala pengukuran yang menyatakan peringkat dan jarak konstruk dari yang diukur. Dengan kata lain, skala interval tidak hanya menyatakan ukuran preferensi, tetapi juga mengukur jarak antara pilihan yang satu dengan lainnya⁷⁰. Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespons pernyataan terkait indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur⁷¹. Skala Likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik⁷², dengan format seperti berikut ini:

Sangat Setuju	(SS)	= Skor 5
Setuju	(S)	= Skor 4
Netral	(N)	= Skor 3
Tidak Setuju	(TS)	= Skor 2

⁷⁰Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), p.56

⁷¹*Ibid.*, p.59

⁷²Uma Sekaran, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), p.31

Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷³ Populasi dalam penelitian ini adalah 104 karyawan pada PT. Kusuma Abadi.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang akan diteliti yang memiliki karakteristik relatif sama dan bisa dianggap mewakili populasi.⁷⁴ Menurut Slovin untuk menentukan ukuran sampel dengan asumsi bahwa populasi diketahui secara pasti maka dapat digunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{104}{1 + 106 (0.05)^2}$$

$$= 83,54$$

Keterangan

N =Jumlah Populasi,

⁷³Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND (Bandung: CV Alfabeta, 2010), p.117.

⁷⁴*Ibid*, p.118.

n = jumlah sampel

e = standar error (simpangan baku dalam penelitian ini ditetapkan 5%)⁷⁵

maka jumlah sampel yang akan diteliti dari populasi sejumlah 84 orang.

3.4.2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah adalah *Non-probability sampling*. *Non-probability sampling* merupakan metode sampling yang setiap individu/unit dari populasi tidak memiliki kemungkinan (*non-probability*) yang sama untuk terpilih. Ada pertimbangan-pertimbangan tertentu yang mendasari pemilihan sampel. Biasanya, pertimbangan-pertimbangan tersebut disesuaikan dengan latar belakang fenomena yang diangkat dari tujuan penelitian. Metode *Non-probability sampling* dispesifikasikan menjadi tiga teknik yaitu *convenience sampling (accidental sampling)*, *quota sampling* dan *purposeful sampling*. Sedangkan teknik *non-probability sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling (accidental sampling)*. *Convenience sampling (accidental sampling)* adalah sampel yang tidak direncanakan terlebih dahulu, melainkan secara kebetulan, yaitu unit/subjek tersedia bagi peneliti saat pengumpulan data dilakukan. Proses diperolehnya sampel semacam ini disebut sebagai penarikan sampel secara kebetulan.⁷⁶

⁷⁵2015, <https://taklelahbelajar.wordpress.com/2013/08/15/rumus-slovin/>, (diakses tanggal 20 September 2015 pukul 21.25)

⁷⁶Endang Mulyatiningsih, *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), p 11-12.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data.

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya.⁷⁷ Hal ini merujuk pada informasi-informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel untuk tujuan penelitian. yang situs merujuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian. Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan beberapa cara, antara lain:

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian secara langsung kepada responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua tehnik wawancara, yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti menanyakan pertanyaan terkait penelitian secara spontan dan acak tanpa terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan sistematis untuk ditanyakan kepada responden.

2. Kuesioner

⁷⁷Sumardi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jogjakarta: Universitas Gajah Mada, 2004), p. 39.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang tersusun secara sistematis dengan menggunakan standar tertentu kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup pada kuesioner penelitian kali ini, sehingga responden diharuskan untuk memilih jawaban yang sudah tersedia pada lembar kuesioner.

3. Observasi

Observasi dilakukan dengan terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian dan bila mungkin mengajukan pertanyaan untuk mendapatkan informasi.

3.5.2 Data Sekunder

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang sudah tersusun dalam bentuk dokumen⁷⁸. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini didapatkan melalui beberapa sumber, salah satunya adalah data yang diperoleh langsung dari PT. Kusuma Abadi, seperti daftar karyawan, struktur organisasi dan data mengenai absensi ketidakhadiran tanpa keterangan (*alpa*) dan data *turnover* karyawan selama 1 tahun terakhir. Selain itu, peneliti juga menggunakan beberapa buku, skripsi, tesis, survey sejenis dan jurnal penelitian terdahulu yang peneliti dapat melalui media internet untuk memperoleh data sekunder yang dibutuhkan.

⁷⁸*Ibid*

3.6 Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS 21 untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Validitas dalam pengertiannya yang paling umum adalah ketepatan dan kecermatan instrument dalam menjalankan fungsi ukurnya. Artinya, validitas menunjukkan pada sejauh mana skala itu mampu mengungkapkan dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang dirancang untuk mengukurnya.⁷⁹ Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05.⁸⁰

Adapun rumus dari r hitung adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

⁷⁹Syaifuddin Azwar, *Penyusun Skala Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), p.10.

⁸⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV Alfabeta, 2006), p. 57.

- X = Skor tiap item
 Y = Skor total variabel

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji data yang kita peroleh ataupun dari kuisioner yang dibagikan. Jawaban dari kuisioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu.⁸¹ Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Dimana:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan
 σb^2 = jumlah varians butir
 σt^2 = jumlah varians total

Menurut Nannuly dalam Umar, uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

⁸¹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), p.171.

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.⁸²

3.6.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisisioner yang disebarakan kepada sampel yaitu 84 karyawan PT Kusuma Abadi.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median.⁸³ Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai signifikan dari setiap variabel yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $>0,05$.

⁸² Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), p.56.

⁸³ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), p. 138.

3.6.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05.⁸⁴

3.6.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas. Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.⁸⁵

3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu

⁸⁴Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), p.73.

⁸⁵Husein Umar, *loc. cit.*, p.80.

pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.⁸⁶

3.6.4 Analisis Regresi

3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno, analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif.⁸⁷

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien regresi

⁸⁶*Ibid*, p.82.

⁸⁷Duwi Priyatno, *loc. cit*, p.61.

X_1 : Variabel bebas

X_2 : Variabel bebas

3.6.4.2 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.⁸⁸ Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan keterlibatan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel

H_0 : Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersamaan tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H_a : Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersamaan tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Kriteria:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

⁸⁸*Ibid*, p. 67.

3.6.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno, analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat.⁸⁹

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

⁸⁹Duwi Priyatno, *loc. cit.*, p. 66.

BAB IV

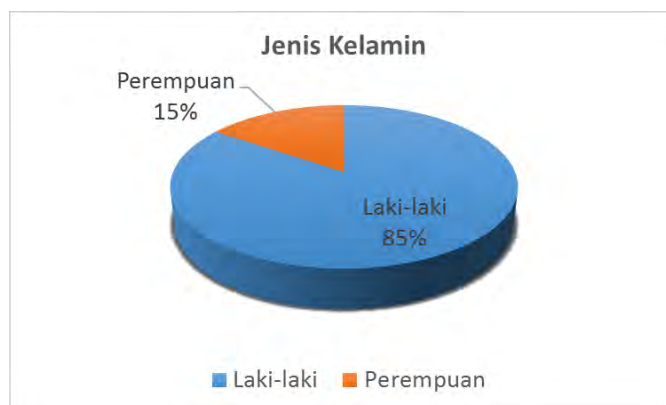
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kusuma Abadi yang berjumlah 84 orang. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan kondisi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT Kusuma Abadi.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, umur/usia, masa kerja, status perkawinan, pendidikan, dan penghasilan/bulan. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk *pie chart*. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



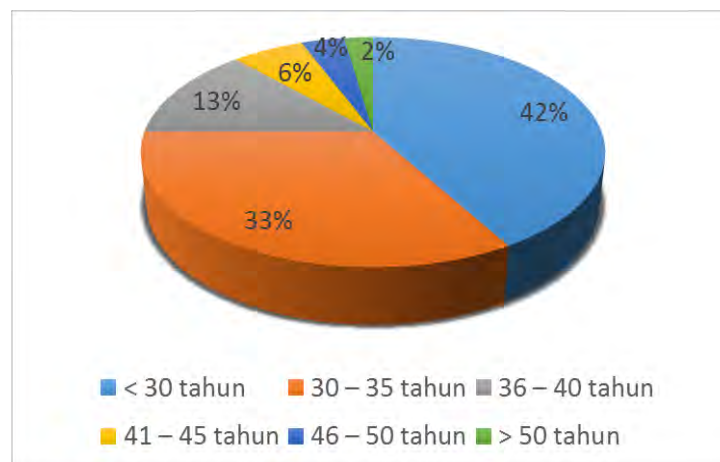
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015.

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah jenis kelamin laki-laki yaitu 71 orang (85%) dibanding dengan perempuan yang hanya 13 orang (15%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan yang bekerja pada PT. Kusuma Abadi. Hal ini dikarenakan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan pada PT Kusuma Abadi adalah pekerjaan memang lebih mengutamakan keterampilan dan ketangkasan dari seorang laki-laki dibanding wanita. Pekerjaan yang dilakukan seperti gardening, sipil, dan *pest control*.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/ Usia

Umur/usia bisa menentukan pengalaman dari seorang karyawan. Perbedaan umur/usia juga akan membedakan persepsi seorang karyawan terhadap sesuatu seperti gagasan, perilaku, cara bekerja dan cara berfikir. Umur/usia responden pada penelitian ini dikelompokkan menjadi enam tabulasi oleh peneliti. Tabulasi umur/usia responden dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/ Usia

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

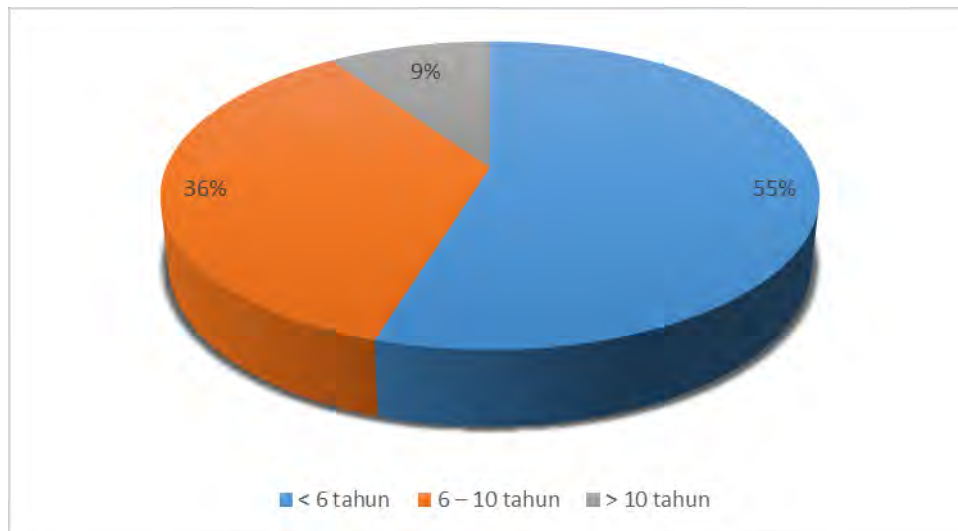
Hasil penelitian terhadap umur/usia responden menunjukkan bahwa hanya sebanyak 2 orang (2%) saja yang berada pada usia lebih dari 50 tahun, sebanyak 3 orang (4%) berusia 46 - 50 tahun, sebanyak 5 orang (6%) berusia 41 - 45 tahun, sebanyak 11 orang (13%) berusia 36 - 40 tahun, sebanyak 18 orang (21%) berusia kurang dari 30 tahun, dan sebagian besar responden sebanyak 45 orang (54%) berusia 30 - 35 tahun. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang kepemudaan, dikatakan muda bila berusia sampai dengan 30 tahun⁹⁰. Pada karyawan PT Kusuma Abadi, terdapat 21% karyawan yang tergolong muda dan 54% karyawan yang masih dekat dengan usia muda. Menurut Nitisemito (2000) menyatakan bahwa, pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Tetapi pegawai yang lebih muda umumnya kurang

⁹⁰Republik Indonesia, "Undang-Undang No. 40/2009 tentang Kepemudaan".

berdisiplin, kurang bertanggungjawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua⁹¹.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dalam penelitian ini, Menurut M.A. Tulus Masa kerja dikategorikan menjadi 3 (tiga) yaitu, masa kerja baru < 6 tahun , masa kerja sedang 6-10 tahun, masa kerja lama > 10⁹². Berikut ini adalah *pie chart* karakteristik responden berdasarkan masa kerja:



Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan data responden yang diperoleh, rata-rata karyawan PT Kusuma Abadi yang telah bekerja selama < 6 tahun sebanyak 46 orang (55%). Masa kerja terbesar kedua adalah 6 - 10 tahun sebanyak 30 orang (36%) dan responden dengan masa kerja >10 tahun sebanyak 8 orang

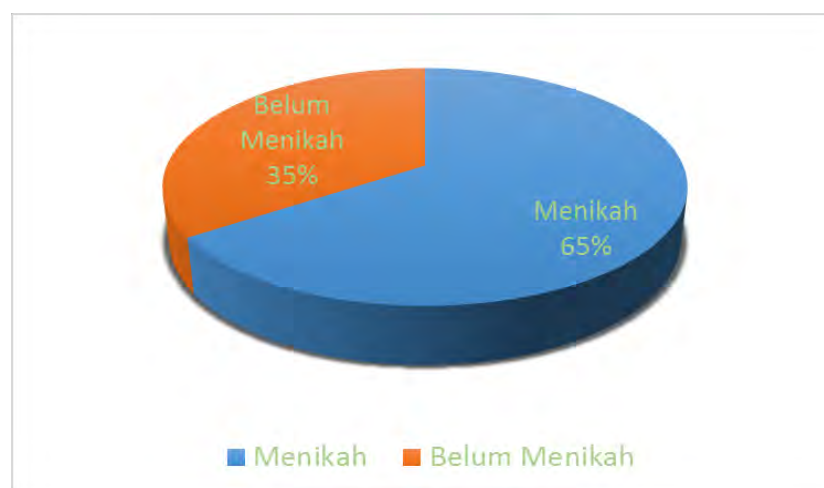
⁹¹Nitisemito Alex S, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Penerbit Ghalia, Jakarta 2000). P. 45

⁹²Tulus M.A., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992), p. 98.

(9%). Berdasarkan hasil analisa deskriptif diatas terlihat bahwa terdapat sebanyak 55% karyawan yang berada dalam kategori masa kerja karyawan baru. Hal ini sesuai dengan Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya⁹³

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status perkawinan dalam keterkaitannya dengan perilaku individu adalah berkaitan bentuk tanggung jawab individu terhadap keluarganya. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan status perkawinan:



Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

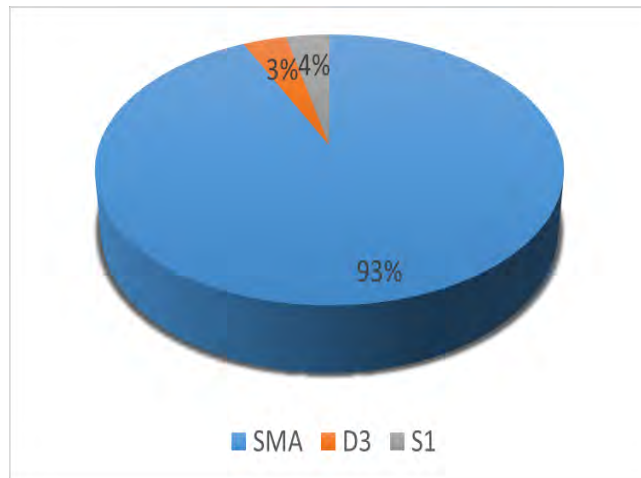
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015.

⁹³Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior. Fifth Edition*, (New York : McGraw Hill), p. 254

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa status perkawinan responden yang terbanyak adalah yang berada dalam status menikah yaitu sebanyak 55 orang (65%) sedangkan yang berstatus belum menikah sebanyak 29 orang (35%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Kusuma Abadi sebagian besar sudah memiliki tanggung jawab keluarga.

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu bekal yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja dimana dengan pendidikan seseorang dapat mempunyai suatu keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan. Keterbatasan pendidikan akan mempengaruhi seseorang dalam menentukan hasil pekerjaan yang diinginkan. Tingkat pendidikan seorang karyawan berhubungan dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki seseorang. Hal tersebut dikarenakan pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuannya. Responden dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi, begitu juga sebaliknya. Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut:



Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Pada *pie chart* diatas terlihat kelompok berdasarkan pendidikan paling banyak adalah karyawan pada kelompok pendidikan SMA sebanyak 78 orang (92%), kemudian D1-D3 sebanyak 3 orang (3%) dan S1 sebanyak 3 orang (4%) . Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah SMA/SMK/ sederajat. Hal ini sangat wajar terjadi karena pekerjaan yang dilakukan pada PT Kusuma Abadi secara umum tidak terlalu membutuhkan kemampuan manajerial.

4.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan/Bulan

Besarnya penghasilan/bulan yang diterima oleh karyawan menentukan puas atau tidaknya karyawan dalam bekerja. Penghasilan yang diterima karyawan merupakan faktor terpenting yang dapat memacu semangat karyawan dalam bekerja. Berikut adalah *pie chart* karakteristik responden berdasarkan penghasilan/bulan yang dibagi menjadi tiga tabulasi:



Gambar 4. 6Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan/Bulan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan Gambar 4.17, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki penghasilan/bulan pada *range* sebesar 3-4 juta sebanyak 63 orang (75%), pada *range* 2-3 juta sebanyak 15 orang (18%) dan 4-5 juta sebanyak 6 orang (7%).

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 22 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah dijelaskan.

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner sesungguhnya karyawan PT. Kusuma Abadi, peneliti melakukan uji validitas kuesioner untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak

relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada karyawan bagian yang berbeda namun memiliki kemiripan seperti karakteristik responden dan pekerjaan yang dilakukan. Jumlah kuesioner untuk uji validitas adalah 30, sesuai dengan persyaratan minimum penelitian.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22.0. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361), maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0.361), maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dari 25 pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4. 1 Uji Validitas

Item	r _{tabel}	r _{hitung}	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)			
1	0,361	0,590	Valid
2	0,361	0,620	Valid
3	0,361	0,528	Valid
4	0,361	0,663	Valid
5	0,361	0,592	Valid
6	0,361	0,424	Valid
7	0,361	0,526	Valid
Kepuasan Kerja (X1)			
8	0,361	0,437	Valid
9	0,361	0,438	Valid
10	0,361	0,612	Valid
11	0,361	0,413	Valid
12	0,361	0,472	Valid
13	0,361	0,575	Valid
14	0,361	0,446	Valid
15	0,361	0,510	Valid
16	0,361	0,713	Valid
17	0,361	0,452	Valid
18	0,361	0,386	Valid
19	0,361	0,383	Valid
20	0,361	0,385	Valid
21	0,361	0,394	Valid
Keterlibatan Kerja (X2)			
22	0,361	0,652	Valid
23	0,361	0,695	Valid
24	0,361	0,646	Valid
25	0,361	0,740	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan Tabel 4.1, uji validitas yang dilakukan pada variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan telah memenuhi asumsi valid.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu menunjukkan nilai koefisien reliabilitasnya untuk mengukur besaran nilai positif dari variabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6; maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel sedangkan Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6; maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,628	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,736	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0,619	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2015.

Pada Tabel 4.2 hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6; untuk variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja secara berurutan sebesar 0,628; 0,736 dan 0,619. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian itu yaitu variabel kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi dapat dilihat pada analisis deskriptif. Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisisioner yang disebarkan kepada 84 karyawan PT. Kusuma Abadi yang merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini.

Jumlah pernyataan untuk variabel komitmen organisasi sebanyak 7 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 1-7, variabel kepuasan kerja sebanyak 14 butir pernyataan dari nomor 8-21 dan variabel keterlibatan kerja sebanyak 4 butir pernyataan dari nomor 21-25 dengan skor penilaian 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk ragu-ragu, 4 untuk setuju, 5 untuk sangat setuju.

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Variabel terikat pada penelitian ini yaitu komitmen organisasi diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 1-7. Pada variabel ini terdapat 3 dimensi, dimensi pertama yaitu komitmen afektif yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 1-3 Dimensi yang kedua yaitu komitmen afektif, diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 4-5. Dimensi ketiga

yaitu komitmen berkelanjutan yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 6-7.

Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Komitmen Afektif											
1	Saya tetap berada di perusahaan atas dasar kemauan sendiri	10	11,90	38	45,24	24	28,57	9	10,71	3	3,57
2	Saya berusaha secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	7	8,33	41	48,81	28	33,33	7	8,33	1	1,19
3	Saya memahami tujuan dari perusahaan	3	3,57	34	40,48	37	44,05	10	11,90	0	0,00
	Jumlah rata-rata		7,94		44,84		35,32		10,32		1,59
Dimensi Komitmen Normatif											
4	Saya tetap berada di perusahaan karena kontrak kerja yang sudah disepakati	3	3,57	41	48,81	33	39,29	7	8,33	0	0,00
5	Saya tetap berada di perusahaan karena kewajiban saya sebagai karyawan	9	10,71	32	38,10	32	38,10	9	10,71	2	2,38
	Jumlah rata-rata		7,14		43,45		38,69		9,52		1,19
Dimensi Komitmen Berkelanjutan											
6	Saya tetap berada di perusahaan karena sudah banyak berkontribusi untuk	3	3,57	41	48,81	29	34,52	11	13,10	0	0,00

	perusahaan										
7	Saya tetap berada pada perusahaan karena nyaman	8	9,52	43	51,19	27	32,14	5	5,95	1	1,19
	Jumlah rata-rata		6,55		50,00		33,33		9,52		0,60
Total Variabel Komitmen Organisasi (%)			7,21		46,10		35,78		9,79		1,12

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Ms.Excel 2016

Ditinjau dari Tabel 4.3, dapat dilihat persentasi jawaban untuk dimensi komitmen afektif responden yang menjawab dengan jawaban tidak setuju mendominasi dengan persentase 44,84%, kemudian ditambah dengan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebesar 7,94%, sedangkan persentase responden yang menjawab netral 38,69%, lalu responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 9,52% dan 5,35%. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden tidak setuju dengan pernyataan mereka tetap berada di perusahaan karena kemauan sendiri, memahami tujuan dari perusahaan, dan mau menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.

Pada dimensi kedua adalah komitmen normatif. Responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 43,45%, Netral sebesar 38,69%, setuju sebesar 9,52%, sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 7,14% dan disusul dengan sangat setuju dengan 1,19%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap berada di perusahaan bukan karena kontrak ataupun karena kewajibannya.

Dimensi ketiga adalah komitmen berkelanjutan. Responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 46,10%, netral 35,78%, setuju 9,79%, sedangkan sangat tidak setuju 7,21% dan sangat setuju sebesar 1,12%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak setuju dengan bahwa mereka tetap berada di perusahaan karena sudah bekerja lama dan merasa nyaman.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju 46,10%, yang disusul dengan jawaban netral sebesar 35,78%, jawaban setuju sebesar 9,79%, jawaban sangat tidak setuju sebesar 7,21%, dan terakhir jawaban sangat setuju sebesar 1,12%.

Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden masih rendah ketika harus menunjukkan sikapnya terhadap komitmen organisasi yang dapat dilihat dari *attitude* karyawan itu sendiri. *Attitude* yang ditunjukkan karyawan adalah negatif yaitu dengan keluar dari perusahaan dan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Variabel bebas pertama pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 8-21. Pada variabel ini terdapat 5 dimensi, dimensi pertama yaitu *the work itself* yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 8-11. Dimensi yang kedua yaitu *pay*, diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 12-15. Dimensi ketiga

yaitu *supervision* yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 16-18. Dimensi keempat yaitu *coworkers* yang diukur melalui butir pertanyaan 19-20. Selanjutnya dimensi kelima yaitu *promotion* yang diukur melalui butir pertanyaan 21.

Tabel 4. 4 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi <i>The work itself</i>											
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menantang	14	16,67	35	41,67	29	34,52	4	4,76	2	2,38
2	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan membangkitkan semangat	12	14,29	35	41,67	27	32,14	9	10,71	1	1,19
3	Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan minat	24	28,57	29	34,52	20	23,81	11	13,10		0,00
4	Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya	14	16,67	28	33,33	30	35,71	10	11,90	2	2,38
	Jumlah rata-rata		19,05		37,80		31,55		10,12		1,49
Dimensi <i>Pay</i>											
5	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan	8	9,52	39	46,43	30	35,71	5	5,95	2	2,38
6	Gaji yang saya terima sesuai dengan resiko pekerjaan saya	12	14,29	46	54,76	20	23,81	6	7,14	0	0,00
7	Gaji yang saya terima sesuai dengan jenis pekerjaan saya	5	5,95	44	52,38	25	29,76	9	10,71	1	1,19

8	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya	8	9,52	51	60,71	15	17,86	6	7,14	4	4,76
	Jumlah rata-rata		9,82		53,57		26,79		7,74		2,08
Dimensi Supervision											
9	Atasan saya memperhatikan apa yang saya kerjakan	6	7,14	43	51,19	23	27,38	9	10,71	3	3,57
10	Atasan saya memberikan perintah yang mudah dimengerti	10	11,90	31	36,90	36	42,86	7	8,33	0	0,00
11	Atasan saya memberikan bimbingan dalam sebuah pekerjaan	18	21,43	35	41,67	23	27,38	6	7,14	2	2,38
	Jumlah rata-rata		13,49		43,25		32,54		8,73		1,98
Dimensi Cowokers											
12	Rekan kerja saya saling membantu dalam pekerjaan	11	13,10	41	48,81	27	32,14	5	5,95	0	0
13	Rekan kerja saya saling mendukung dalam menjalankan pekerjaan	14	16,67	43	51,19	22	26,19	5	5,95	0	0
	Jumlah rata-rata		14,88		50,00		29,17		5,95		0,00
Dimensi Promotion											
14	Saya merasa akan adanya peningkatan jabatan dalam pekerjaan saya	12	14,29	40	47,62	30	35,71	1	1,19	1	1,19
	Jumlah rata-rata		14,29		47,62		35,71		1,19		1,19
Total Variabel Kepuasan Kerja (%)			14,31		46,45		31,15		6,75		1,35

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Ms.Excel 2016

Ditinjau dari Tabel 4.4, dapat dilihat persentasi jawaban untuk dimensi pekerjaan itu sendiri responden yang menjawab dengan jawaban tidak setuju memiliki presentase tertinggi dengan persentase 37,80%, kemudian diikuti dengan responden yang memberikan jawaban netral sebesar 31,55%, sedangkan persentase responden yang menjawab sangat tidak setuju 19,05%, setelah itu responden menjawab setuju dengan presentase 10,12% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 1,49%. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden masih tidak setuju apakah pekerjaan dikantor sesuai dengan persepsi mereka atau tidak.

Pada dimensi kedua adalah pembayaran. Responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 53,57%, lalu diikuti dengan pernyataan netral sebesar 26,79, sangat tidak setuju sebesar 9,82%, setuju sebesar 7,74% dan disusul dengan sangat setuju dengan 2,08%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa pembayaran yang mereka terima masih kurang sesuai dengan harapan mereka dan tidak mencukupi.

Dimensi ketiga adalah pengawasan. Responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 43,25%, netral sebesar 22,54%, tidak setuju 13,49%, setuju 8,73% dan sangat setuju sebesar 1,98%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak terhadap sikap atasan mereka yang membimbing dan membantu dalam melakukan pekerjaan.

Dimensi keempat adalah rekan kerja. Responden menjawab tidak setuju sebesar 50%, netral sebesar 29,17%, sangat tidak setuju sebesar 14,88%, setuju 5,95% dan tidak ada yang menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak setuju bahwa rekan kerja mereka saling membantu dan memberi masukan ketika ada masalah.

Dimensi terakhir adalah promosi yang memiliki 2 item pernyataan yang terdiri dari sistem promosi dan pemberian promosi terhadap karyawan. Rata-rata jawaban responden pada dimensi promosi adalah tidak setuju sebesar 47,62%, ragu-ragu 35,71%, sangat tidak setuju 14,29%, setuju dan sangat setuju sebesar 1,19% Hal ini menyatakan sebagian besar responden ragu-ragu cenderung tidak setuju dengan pemberian promosi dari kantor.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju 46,45%, yang disusul dengan jawaban netral sebesar 31,15%, jawaban tidak setuju sebesar 14,31%, jawaban setuju sebesar 6,75%, dan terakhir jawaban sangat setuju sebesar 1,35%.

Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden tidak setuju jika kepuasan kerja mereka dalam keadaan baik. Hal tersebut diakibatkan karena hubungan antar karyawan yang kurang baik, sesama karyawan mereka tidak saling mendukung dan membantu

dalam pekerjaannya. Selain itu jenjang karir atau promosi yang ada di dalam perusahaan tidak begitu terbuka kepada karyawan dan bila ada hanya dipilih orang-orang tertentu saja yang memiliki hubungan dekat dengan supervisor.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Keterlibatan Kerja

Variabel bebas kedua pada penelitian ini yaitu keterlibatan kerja diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 22-25. Pada variabel ini terdapat 4 dimensi, dimensi pertama yaitu identifikasi diri terhadap pekerjaan pada butir 22, berpartisipasi terhadap pekerjaan pada butir 23, peduli terhadap pekerjaan pada butir 24, dan peningkatan diri pada butir 25.

Tabel 4. 5 Analisis Dekskriptif Keterlibatan Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1,00		2,00		3,00		4,00		5,00	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Identifikasi Diri Terhadap Pekerjaan											
1	Saya memahami pekerjaan apa yang saya kerjakan sekarang	12	14,29	39	46,43	29	34,52	4	4,76	0	0,00
	Jumlah rata-rata		14,29		46,43		34,52		4,76		0,00
Berpartisipasi Aktif Terhadap Pekerjaan											
2	Saya rajin dalam bekerja	16	19,05	31	36,90	23	27,38	11	13,10	3	3,57
	Jumlah rata-rata		19,05		36,90		27,38		13,10		3,57
Peduli Terhadap Pekerjaan											
3	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya	19	22,62	26	30,95	22	26,19	16	19,05	1	1,19
	Jumlah rata-rata		22,62		30,95		26,19		19,05		1,19
Peningkatan Diri											
4	Saya merasa dihargai hasil kerja yang sudah saya lakukan	19	22,62	27	32,14	28	33,33	10	11,90	0	0,00
	Jumlah rata-rata		22,62		32,14		33,33		11,90		0,00
Total Variabel Keterlibatan Kerja (%)			19,64		36,61		30,36		12,20		1,19

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Ms.Excel 2016

Berdasarkan Tabel 4.5, dimensi pertama yaitu identifikasi diri terhadap pekerjaan yang terdiri dari 1 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 46,43%, netral 34,52%, sangat tidak setuju 14,29%, setuju 4,76% dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju. Hal ini berarti karyawan masih belum memahami apa yang mereka kerjakan secara baik.

Dimensi kedua adalah berpartisipasi aktif terhadap pekerjaan yang terdiri dari 1 pernyataan. Sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 36,90%, netral 27,38%, sangat tidak setuju sebesar

19,05%, setuju 13,10% dan sangat setuju 3,57%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengakui bahwa mereka kurang rajin dalam bekerja.

Dimensi ketiga adalah peduli terhadap pekerjaan yang terdiri dari 1 pernyataan. Sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 30,95%, lalu diikuti jawaban netral sebesar 26,19%, sangat tidak setuju 22,62%, sedangkan setuju 19,05% dan sangat setuju sebesar 1,19%. Hal ini menunjukkan bahwa responden mengakui bahwa mereka enggan bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan.

Dimensi yang terakhir adalah peningkatan diri yang terdiri dari 1 pernyataan. Dari pernyataan tersebut sebagian besar responden menjawab 30,95, lalu diikuti dengan responden yang menjawab netral sebesar 26,19% dan 22,62% untuk jawaban sangat tidak setuju, 19,05% untuk jawaban setuju dan sebesar 1,19% untuk jawaban sangat setuju.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju 36,61%, netral 30,36%, sangat tidak setuju 19,64%, setuju 12,20% dan sangat setuju 1,19%.

Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa dirinya belum merasa terlibat secara jauh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dalam praktek kerjanya tidak sedikit mereka kurang inisiatif dalam pekerjaannya karena merasa takut bila akhirnya

ada inisiatif yang muncul dari dirinya dan harus bertanggung jawab terhadap inisiatifnya.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik peneliti lakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *one sample Kolmogorov - Smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	Keterlibatan Kerja
N		84	84	84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17,64	33,11	9,55
	Std. Deviation	3,068	5,341	2,792
Most Extreme Differences	Absolute	,084	,088	,088
	Positive	,061	,088	,077
	Negative	-,084	-,070	-,088
Test Statistic		,084	,088	,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,159 ^c	,154 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

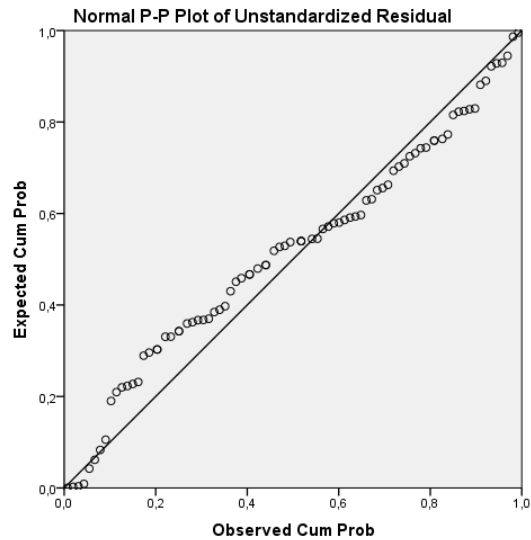
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2015

Berdasarkan tabel uji normalitas pada tabel 4.7 yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 uji kolmogorov-smirnov, dapat dilihat nilai signifikan dari penelitian ini adalah untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,200, kepuasan kerja 0,159 dan keterlibatan kerja 0,154. Keseluruhan nilai lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

Selain dengan uji Kolmogorov-Smirnov, uji normalitas juga dapat dilihat dengan normal probably plot.



Gambar 4. 7 Grafik Normal Probably Plot

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Dari gambar di atas, dapat terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.2.3.2 Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel kepuasan kerja (X_1) dan keterlibatan kerja (X_2) terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kepuasan Kerja dengan Variabel Komitmen Organisasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	386,560	19	20,345	3,299	,000
		Linearity	229,509	1	229,509	37,212	,000
		Deviation from Linearity	157,051	18	8,725	1,415	,156
	Within Groups		394,726	64	6,168		
Total			781,286	83			

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel kepuasan kerja dengan variabel komitmen organisasi pada Tabel 4. 7 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Keterlibatan Kerja dengan Variabel Komitmen Organisasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Keterlibatan Kerja	Between Groups	(Combined)	363,845	12	30,320	5,157	,000
		Linearity	208,723	1	208,723	35,500	,000
		Deviation from Linearity	155,122	11	14,102	2,399	,014
	Within Groups		417,441	71	5,879		
Total			781,286	83			

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel keterlibatan karyawan dengan variabel komitmen organisasi pada Tabel 4.8 diatas, diketahui

bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Dari kedua tabel uji linearitas, masing-masing variabel x memiliki nilai *linearity* yaitu variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,000 dan variabel keterlibatan kerja (X_2) sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel X terdapat hubungan yang linier terhadap Y karena nilai *Sig. Linearity* < 0,05.

4.2.3.3 Uji Multikolinearitas

Prasyarat model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,967	1,662		2,989	,004		
	Kepuasan Kerja	,254	,049	,441	5,192	,000	,939	1,065
	Keterlibatan Kerja	,448	,093	,408	4,800	,000	,939	1,065

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2015

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.9 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF untuk kepuasan kerja dan keterlibatan kerja yaitu masing-masing sebesar 1.065. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 5, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas kepuasan kerja (X_1) dan keterlibatan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam

penelitian ini adalah metode uji Spearman's Rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.10.

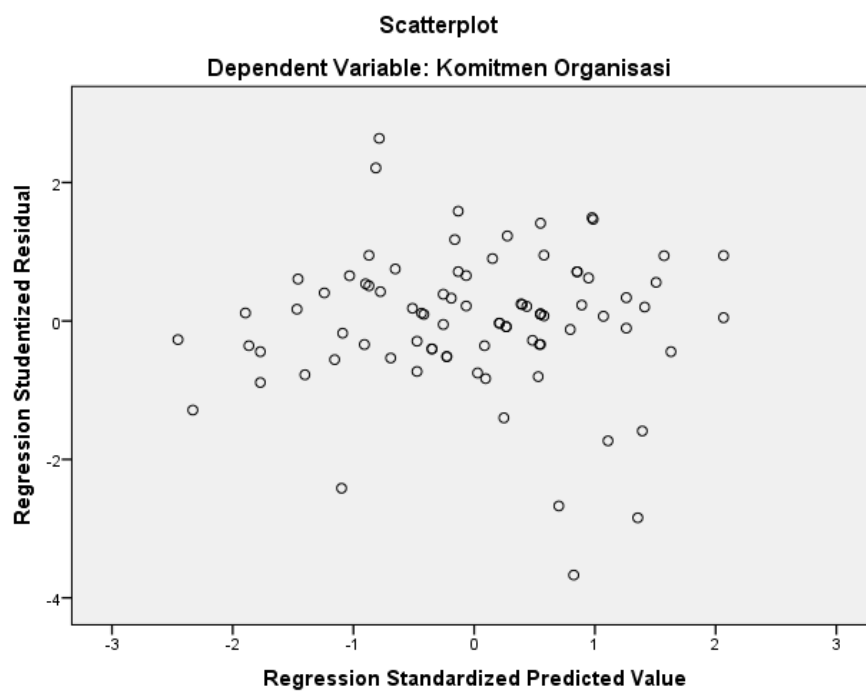
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heterokedastisitas

			Correlations					
			Unstandardized Residual	Kepuasan Kerja	Keterlibatan Kerja			
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation	1,000	,066	,109			
		Coefficient						
		Sig. (2-tailed)				.	,548	,322
		N				84	84	84
Kepuasan Kerja	Unstandardized Residual	Correlation	,066	1,000	,253*			
		Coefficient						
		Sig. (2-tailed)				,548	.	,020
		N				84	84	84
Keterlibatan Kerja	Unstandardized Residual	Correlation	,109	,253*	1,000			
		Coefficient						
		Sig. (2-tailed)				,322	,020	.
		N				84	84	84

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2015

Pada Tabel 4.10, diketahui korelasi antara kepuasan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,548; korelasi antara keterlibatan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0,322. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05.

Selain itu untuk mendeteksi ada atau tidaknya yang dapat dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka masalah heterokedestisitas tidak terjadi. Scatterplot dapat dilihat pada output regresi di bawah ini:



Gambar 4. 8 Output Scatterplot Regresi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas, yaitu di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Hipotesis 1 (H₁): Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

4.2.4.1.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H₁ (Uji t)

Pengujian regresi sederhana dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasi. Adapun rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 1

H₀: kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

H_a: kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. H₀ diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. H₀ ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Adapun untuk menguji hipotesis yang pertama ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari output analisis regresi linear sederhana dengan SPSS 22.0.

Tabel 4. 11 Uji t Variabel Kepuasan Kerja

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,336	1,787		4,104	,000
	Kepuasan Kerja	,311	,053	,542	5,840	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan Tabel 4.11, variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,840. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\%:2=2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $84-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.990 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.2.4.1.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda Untuk H_1

Berdasarkan Tabel 4,11, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis pertama seperti berikut ini:

$$Y' = 7,336 + 0.311X_1$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 7,336 dengan demikian, jika nilai variabel kepuasan kerja (X_1) bernilai 0, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan bernilai 7,336. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0.311. Artinya, jika nilai variabel kepuasan kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.311. Karena koefisien variabel X_1 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

4.2.4.1.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Tabel 4. 12 Hasil Analisis Determinasi Kepuasan Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,542 ^a	,294	,285	2,594

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2015

Dari Tabel 4.12, nilai R^2 sebesar 0,294 atau (29,4%). Hal ini menunjukkan bahwa 29,4% komitmen organisasi dijelaskan oleh faktor kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 70,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

4.2.4.2 Hipotesis 2 (H2): Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

4.2.4.2.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H₂ (Uji t)

Uji hipotesis kedua sama dengan seperti uji hipotesis pertama yaitu dengan melakukan analisis regresi linear sederhana (uji t). Dalam uji hipotesis kedua ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 2

H_0 : Keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

H_a : Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Adapun untuk menguji hipotesis yang kedua ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari output analisis regresi linear sederhana dengan SPSS 22.0.

Tabel 4. 13 Uji t Variabel Keterlibatan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,219	1,033		11,828	,000
	Keterlibatan Kerja	,568	,104	,517	5,467	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2015

Berdasarkan Tabel 4.13, variabel keterlibatan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.467. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\%:2=2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $84-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.990 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel keterlibatan kerja sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.2.4.2.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda Untuk H_2

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis kedua seperti berikut ini:

$$Y' = 12.219 + 0.568X_2$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami

kenaikan atau penurunan. Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 12.219, dengan demikian jika nilai variabel keterlibatan kerja (X_2) bernilai 0, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan bernilai 12.219. Koefisien regresi variabel keterlibatan kerja (X_2) sebesar 0.568. Artinya, jika nilai variabel keterlibatan kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.568. Karena koefisien variabel X_2 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi.

4.2.4.2.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4. 14 Hasil Analisis Determinasi Keterlibatan Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,517 ^a	,267	,258	2,642

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2015

Dari Tabel 4.14, nilai R^2 sebesar 0,267 atau (26,7%). Hal ini menunjukkan bahwa 26,7% komitmen organisasi dijelaskan oleh faktor keterlibatan kerja sedangkan sisanya sebesar 73,3%

dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

4.2.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat tabel 4.11.

Tabel 4. 15 Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,967	1,662		2,989	,004
	Keterlibatan Kerja	,448	,093	,408	4,800	,000
	Kepuasan Kerja	,254	,049	,441	5,192	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan Tabel 4.15, variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,800. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\%:2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $84-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.990 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 4.15 juga menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel keterlibatan kerja sebesar 5,192, serta nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

4.2.3.1 Hasil Uji F

Dalam rangka menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap komitmen organisasi, maka perlu dilakukan uji F. Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 3:

H_0 : Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

H_a : Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4. 16 Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Variabel Dependen Komitmen Organisasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351,699	2	175,849	33,157	,000 ^b
	Residual	429,587	81	5,304		
	Total	781,286	83			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 22, 2015

Pada Tabel 4.16, F hitung yang diperoleh sebesar 33.157. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $84-2-1=81$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3,11 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikasi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel komitmen organisasi.

4.2.3.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda Untuk H_3

Berdasarkan Tabel 4,15, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini:

$$Y' = 4,967 + 0.448X_1 + 0.254X_2$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 4,967, hal ini berarti tanpa adanya variabel independen, komitmen organisasi sudah mencapai 4,967. Selanjutnya, koefisien regresi kepuasan kerja sebesar

0.448 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai variabel kepuasan kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.448.

Kemudian koefisien regresi variabel keterlibatan kerja (X_2) sebesar 0.254 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai variabel keterlibatan kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.254.

4.2.3.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

Tabel 4. 17 Hasil Analisis Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,671 ^a	,450	,437	2,303

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2015

Dari Tabel 4.17, nilai R^2 sebesar 0,450 atau (45%). Hal ini menunjukkan bahwa 45% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor kepuasan

kerja dan keterlibatan kerja sedangkan sisanya sebesar 55% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

4.2.4 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian SPSS 22.0, dapat diketahui H_0 pada hipotesis pertama, kedua dan ketiga ditolak. Maka kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Kusuma Abadi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang terbukti memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Ketika seorang karyawan merasakan memiliki kepuasan kerja yang tidak baik, maka dapat membuat komitmen organisasinya menurun. Hal ini bisa dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja yang diukur menggunakan dimensi *the work itself, pay, supervision, coworkers, dan promotion*.

Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju sebesar 46,45% dan responden yang menjawab netral 31,15%. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kepuasan kerja yang mereka rasakan dalam keadaan tidak baik. Hal tersebut diakibatkan karena hubungan antar karyawan yang kurang baik, sesama karyawan mereka tidak saling mendukung dan membantu dalam pekerjaannya. Selain itu jenjang karir atau promosi yang ada di dalam perusahaan tidak begitu terbuka kepada karyawan dan bila ada hanya dipilih orang-orang tertentu saja yang memiliki hubungan dekat dengan supervisor.

Hasil uji t pada variabel kepuasan kerja juga telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang dilihat berdasarkan $t_{hitung}(5,840) > t_{tabel}(1,990)$ dan signifikansi sebesar 0,000.

Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013), Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana (2014), Chaterina Melina Taurisa dan Intan. (2012), haterina Khalid REHMAN, Zia-Ur-REHMAN, Naveed SAIF, Abdul Sattar KHAN, Allah NAWAZ, Shafiq ur REHMAN (2013), A Faisal Karim dan Pakistan Omar Rehman.

Hal tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah (2008), Samsudin (2005), Janoezir P (2010), Utomo (2012), Putra (2013), Radjak (2007), Chaisunah dan Ani Muttaqiyathun (2013), Kinanti (2012) dan Anas (2012). Berdasarkan penelitian tersebut, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi karena memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan memiliki signifikansi $<0,05$.

Selain kepuasan kerja, keterlibatan kerja juga berkontribusi dalam mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT. Kusuma Abadi. Apabila keterlibatan kerja yang didapatkan karyawan tidak baik, maka komitmen organisasi karyawan akan menurun. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel keterlibatan yang diukur menggunakan dimensi identifikasi diri terhadap pekerjaan, berpartisipasi terhadap pekerjaan, peduli terhadap pekerjaan, peningkatan diri. Dari hasil keseluruhan

dimensi tersebut, mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju sebesar 36,61% dan netral sebesar 30,36%.

Hal ini menunjukkan mayoritas responden merasa keterlibatan mereka dalam perusahaan masih rendah. Dalam praktek kerjanya tidak sedikit mereka kurang inisiatif dalam pekerjaannya karena merasa takut bila akhirnya ada inisiatif yang muncul dari dirinya dan harus bertanggung jawab terhadap inisiatifnya. Hasil uji t pada variabel keterlibatan kerja juga menunjukkan H_0 pada hipotesis kedua juga ditolak yang berarti keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai $t_{hitung}(5,467) > t_{tabel}(1.990)$ dan signifikansi sebesar 0,000.

Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan A Nurul Indayati, Armanu Thoyib, dan Rofiaty, Nurnaini (2012), Kartiningsih (2007), Maria Finsensia Ansel Sutarto Wijono (2012), Toga Raymond and Prof Themba Q. Mjoli (2012). Berdasarkan penelitian tersebut, keterlibatan kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan memiliki signifikansi $<0,05$.

Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak dilihat dari F_{tabel} sebesar 3,11 dan F_{hitung} sebesar 33,157 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05 sehingga membuktikan bahwa kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,450 hal ini berarti bahwa persentase pengaruh sumbangan variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Kusuma Abadi adalah sebesar 45%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Kusuma Abadi”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT. Kusuma Abadi adalah:
 - a. Kepuasan kerja pada PT. Kusuma Abadi tergolong rendah
 - b. Keterlibatan kerja pada PT. Kusuma Abadi tergolong rendah.
 - c. Komitmen Organisasi karyawan pada PT. Kusuma Abadi tergolong rendah.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Kusuma Abadi.
3. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Kusuma Abadi.
4. Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Kusuma Abadi.

5. Besarnya kontribusi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT Kusuma Abadi adalah sebesar 45%.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut walaupun rekomendasi yang disampaikan oleh peneliti diluar cakupan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti:

5.2.1 Rekomendasi untuk penelitian lanjutan:

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat komitmen organisasi antara lain, beban kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi.

Menurut pengertian yang disampaikan oleh Webster dalam Lysaght, et al. (1989) beban kerja, meliputi, banyaknya pekerjaan dan hal yang harus dilakukan, target waktu yang harus diselesaikan, dan pengalaman psikologis subjektif yang dialami oleh seorang pekerja⁹⁴. Jenis pekerjaan yang ada pada PT Kusuma Abadi bisa menjadi sangat banyak bila PT Kusuma Abadi sedang memiliki proyek yang banyak. Karena banyaknya beban pekerjaan yang tinggi akan memungkinkan meningkatkan beban kerja pada karyawan sehingga membuat rendahnya komitmen organisasi pada PT Kusuma Abadi. Karyawan

⁹⁴Albert H Marckward, et al. *Webster Comprehensive Dictionary. volume 2.* (Chicago: Ferguson Publishing Company, 1990), p. 56.

akan memilih untuk memutuskan keluar dari perusahaan dari pada tetap bekerja dengan beban pekerjaan yang tinggi namun dengan penghasilan yang tidak begitu sebanding.

Menurut Mangkunegara stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Perasaan tertekan ini bisa terjadi dalam pekerjaan yang dilakukan pada PT Kusuma Abadi. Pengguna jasa pada PT Kusuma Abadi tidak jarang melakukan komplain dan permintaan terhadap karyawan PT Kusuma di luar dari pekerjaan utamanya. Hal ini bisa membuat keadaan tertekan pada karyawan dan jika keadaan ini terjadi terus menerus maka stres kerja akan tinggi dan membuat karyawan memilih keluar perusahaan atau melakukan tindakan-tindakan yang buruk seperti tidak masuk tanpa keterangan.

Gaya kepemimpinan menurut Davis, Keith. (2000) adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik⁹⁵. Gaya kepemimpinan pada setiap orang berbeda – beda dan bisa saja setiap orang memiliki persepsi yang berbeda pula terhadap pemimpinnya, sedikit banyaknya ini akan mempengaruhi komitmen organisasi pada PT Kusuma Abadi.

Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam, Wirawan 2007) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif

⁹⁵Keith Davis dan Newstrom. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi ketujuh*. (Jakarta : Erlangga, Jakarta, 2000). p. 59.

terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi⁹⁶. Iklim Organisasi pada setiap perusahaan berbeda. Pada PT Kusuma Abadi bila tetap mempertahankan iklim organisasi yang kurang baik, seperti masih banyaknya keterlambatan dalam bekerja dan ketidakharmonisan sesama karyawannya. Bila ketidakharmonisan yang ada ini menjadi iklim organisasi yang baik maka karyawan akan memilih mencari perusahaan lain.

2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama dengan kondisi antara lain

Penelitian ini dapat pada objek yang berbeda dengan variabel yang sama dengan batasan bahwa objek yang diteliti tersebut terindikasi memiliki masalah terkait kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu penelitian ini terbatas pada karyawan level menengah kebawah, karena pada karyawan menengah kebawah relatif banyak terjadi masalah di dalamnya.

Selain itu penelitian ini juga dapat dilanjutkan pada objek yang sama dengan menggunakan variabel yang berbeda. Hal ini dimungkinkan karena pada kondisi perusahaan cenderung berubah

⁹⁶Wirawan, *Budaya dan iklim organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat, 2007). p. 51

pada keadaan tertentu dan sifat dinamis. Jadi masalah yang terjadi saat ini pada PT Kusuma Abadi bisa saja berubah atau bahkan masalah yang ada tetap dan memunculkan masalah yang lainnya.

5.2.2 Rekomendasi yang ditujukan untuk PT Kusuma Abadi:

1. Perusahaan perlu membina dan memperbaiki kondisi kepuasan kerja dengan baik hal ini bisa dilakukan dengan melakukan beberapa tindakan antara lain, Mengadakan inovasi dalam gathering sesama karyawan. Dengan diadakan gathering dengan inovasi yang baru oleh perusahaan diharapkan dapat mewujudkan komunikasi yang intens antar karyawan. Komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi informal. Komunikasi informal dalam buku R. Wayne Pace dan Don F. Faules (2006;199-2000), karyawan berkomunikasi antara karyawan lain tanpa mempertimbangkan posisi dalam organisasi, dan faktor-faktor yang mengarahkan aliran informasi bersifat pribadi, karena didalam kegiatan ini segenap staf karyawan dan pimpinan saling berinteraksi atau berkomunikasi, yang kemudian akan tercipta suasana ramah tamah keakraban serta rasa saling kebersamaan⁹⁷.

Dalam briefing yang biasanya dilakukan oleh PT Kusuma Abadi pada sesi tertentu diselipkan informasi kepada karyawan tentang kriteria dalam melakukan promosi jabatan pada karyawan. Karyawan akan

⁹⁷R. Wayne Pace dan Don F. Faules. 2005. Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan . Editor: Dedy Mulyana. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. dan Don F. Faules., *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor: Dedy Mulyana. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005). p. 121.

diberi tahu kriteria apa saja yang dibutuhkan untuk posisi tersebut, seperti kemampuan apa saja yang dibutuhkan dan sertifikasi apa yang sudah didapat.

2. Perusahaan direkomendasikan untuk melibatkan karyawan pada beberapa keadaan yang memang bukan merupakan sesuatu yang bukan keadaan krusial. Walaupun hanya dalam beberapa keadaan yang biasa karyawan akan merasa diperhitungkan suaranya. Perusahaan juga dapat menyediakan kotak saran pada sudut-sudut tempat bekerja untuk memudahkan karyawan dalam menyampaikan masukannya terhadap perusahaan. Selain itu perusahaan juga bisa melakukan kompetisi yang diperuntukan karyawan dengan menghadiahkan bonus cuti atau gaji bagi karyawan yang berhasil menciptakan metode baru dalam melakukan sebuah pekerjaan secara efektif dan efisien.

Perusahaan dapat mengimplementasikan masukan karyawan bila masukan itu baik dan bisa diterapkan dalam pekerjaan, sebelum masukan tersebut diimplementasikan diperlukan peninjauan kembali oleh para manajer, apakah sudah sesuai dengan standar operasional prosdur dalam melakukan pekerjaan tersebut bila sudah baik bisa diuji coba terlebih dahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Chaster and Linda Neider. (2003). *New direction in human resource management*. USA
- A, Nitiemito S., (2000). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Penerbit Ghalia
- Allen, N. & J Mayer, J.P., (1995), *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*, Journal of Occupational Psychology, Vol 63,
- Ansel, Maria F dan Sutarto Wijono. (2012). *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende*. Vol. 5 No. 02.
- Anwar, A A dan Prabu Mangkunegara., (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi., (1993). *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Syaifuddin., (2012). *Penyusun Skala Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Burke, Rnald. (2006). *Research Companion to Working time and work Addiction*. USA: Edward Elgar.
- Bedjo, Siswanto., (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Davis, Keth, dan Jhon W Newstrom. (1999). *Human Behavior At Work*, Eighth Edition, Singapore: mcgraw-hillbook Co.
- Davis, Keith dan Newstrom., (2000), *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh. Jakarta : Erlangga
- Durbin, Andrew., (2011). *Essentials of Management*. Edisi 9. Cengage Learning
- Gibson, James L., dkk., (2012) *Organization Behavior, Structure, Processes*, New York: McGrawHill.
- Greenberg, Jerald, R. A. B. (2003). *Behavior in Organizations*, United States of America: Pearson Education.
- Greenberg, Jerald, R. A. B. (2006). *Behavior in Organizations*, United States of America: Pearson Education.
- Hasibuan, Muhammad., (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Askara.
- Hiriyappa, B., (2009). *Organizational*, New Delhi: New Age Internasional Publishers.
- Isjanto, (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Kartiningasih., (2007). *Analisis Pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jakarta : Universitas Diponegoro.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior*, Fifth Edition, McGraw Hill. New York
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki., (2008). *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill.

- Krietner, Robert, A. K. (2004). *Organizational Behavior*, 6 ed, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- M. Tulus A., (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Mathis, Robert L, et.all., (2014) *Human Research Management*, Boston : Seventh Edition.
- Marckward, Albert H. et al., (1990). *Webster Comprehensive Dictionary*, volume 2. Chicago: Ferguson Publishing Company.
- Mckenna, Eugene Beech Nic., (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. I. Diterjemahkan oleh Totok Budi Santosa. Yogyakarta: Andi.
- Mulyatiningsih, Endang., (2012). *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Nelson, DL dan JC Quick., (2006) *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, United States of America: Thompson South Western.
- Newstrom, J. W., (2011). *Organizational Behavior*, 13 ed., New York: McGraw-Hill.
- Noe, Raymond A., dkk. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, Raymond A., et.all., (2004). *Fundamentals of Human Resource Management*, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. (2005). *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Editor: Dedy Mulyana. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pierce, Jon L. and Iiro Jussila., (2003) *Psychological Ownership and the Organizational Context*, USA: Edwar Elgar.
- Priyatno, Duwi., (2010) *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*, Yogyakarta: Gaya Media
- Republik Indonesia, “Undang-Undang No. 40/2009 tentang Kepemudaan”.
- Rivai, Veithzal dan Ela Jauvani Segala., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Richard, Daft L., (2010). *Management*, 9th Edition. South-Western: Cengage Learning.
- Robins, Stephen P., (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta: Prehalindo.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A Judge., (2000). *Essentials of Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice-Hall.Inc.
- Robbins, Stephen P., (2003). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter. Manajemen. (Jakarta: PT Indek.2007).
- Robbins, Stephen P., and timothy A. Judge, (2007). *Organizational Behaviour*, 12th ed, New Jersey: Pearson Education,Inc.

- Robbins, Stephen P., (2008). *Perilaku organisasi*, Edisi ke-12, Jakarta: Penerbit salemba empat.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge., (2008). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2009). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Pujaatmaka dan Benyamin Mola, Jakarta: Prenhallindo
- Saidi, Wahyu dan Supandi Halim., (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Unit Layanan Psikologi PKMT Press.
- Sanusi, Anwar, (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, (2006). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryabrata, Sumardi., (2004). *Metode Penelitian*, Jogjakarta: Universitas Gajah Mada.
- Sinambela, Poltak Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sweeney, Paul D., (2002). *Organizational behavior: solutions for management*, New York : McGraw-Hill Higher Education.
- Sweeney, Paul D., & D. B. M. (2002). *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Thomas, Babu & U.M.Deshmukh., (2008). *High Performing Organisations*, New delhi: Tata McGraw-Hill.
- Uma, Sekaran, (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Umar, Husein., (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, Rivai., (2005). *Performance Apparsial*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan., (2007), *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- 2015, (<https://taklelahbelajar.wordpress.com/2013/08/15/rumus-slovin/>). Diakses tanggal 20 September 2015 pukul 21.25.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

**PT. KUSUMA ABADI**

Gedung PFN Lt. 1 Jl. Otista Raya No. 125
 JAKARTA 13330 Telp : (021) 98521713, Fax : (021) 8517353

Nomor : 028/KA/IV/2015
 Perihal : Surat Pemberitahuan

Kepada Yth,
Kepala UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
 Jl. Rawamangun Muka
 Jakarta 13220

Dengan hormat,

Berkenaan dengan surat permohonan untuk mengadakan Penelitian Skripsi di Perusahaan kami atas nama :

1. Sidiq Munajat / 8215116596
 Dengan Judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Kusuma Abadi, Jakarta

Dengan ini kami beritahukan bahwa Permohonan tersebut disetujui terhitung mulai April 2015 S/D Agustus 2015, dibagian HRGA.

Demikian surat pemberitahuan ini kami sampaikan, terima kasih.

Jakarta, April 2015
 Hormat kami,

Paiman Ananto
 Adm. Pers.& GA.Manager

LAMPIRAN 2
KUISIONER PENELITIAN

No. Kuesioner

Kepada
Yth. Bapak/Ibu/Saudara
Di tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka memperoleh data untuk kepentingan ilmiah, saya melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi : Suatu Studi pada Karyawan PT Kusuma Abadi”**. Adapun penelitian ini adalah salah satu syarat dalam penyusunan skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya karena tidak ada penilaian benar atau salah untuk jawaban yang diberikan, serta identitas dan informasi dari Bapak/Ibu/Saudara akan saya rahasiakan.

Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat saya,

Sidiq Munajat

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis Kelamin : Pria
 Wanita

Usia/umur : < 30 tahun 41 – 45 tahun
 30 – 35 tahun 46 – 50 tahun
 36 – 40 tahun > 50 tahun

Masa Kerja : 1 – 3 tahun
 4 – 7 tahun
 8 – 11 tahun

Status : Belum menikah
 Menikah

Pendidikan : SMA
 D1 – D3
 S1

Penghasilan rata-rata
perbulan : Rp.2.000.000,- s.d. Rp.3.000.000,-
 Rp.3.000.000,- s.d. Rp.4.000.000,-
 Rp.4.000.000,- s.d. Rp.5.000.000,-

II. PETUNJUK

Berilah tanda check list (✓) pada kolom jawaban yang paling sesuai dengan pilihan Anda atas 28 pernyataan dibawah ini.

KETERANGAN:

STS	=	Sangat Tidak Setuju
TS	=	Tidak Setuju
N	=	Netral
S	=	Setuju
SS	=	Sangat Setuju

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya tetap berada di perusahaan atas dasar kemauan sendiri					
2.	Saya berusaha secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya memahami tujuan dari perusahaan					
4.	Saya tetap berada di perusahaan karena kontrak kerja yang sudah disepakati					
5.	Saya tetap berada di perusahaan karena kewajiban saya sebagai karyawan					
6.	Saya tetap berada di perusahaan karena sudah banyak berkontribusi untuk perusahaan					
7.	Saya tetap berada pada perusahaan karena nyaman					
8.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menantang					
9.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan membangkitkan semangat					
10.	Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan minat					
11.	Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya					
12.	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan					
13.	Gaji yang saya terima sesuai dengan resiko pekerjaan saya					
14.	Gaji yang saya terima sesuai dengan jenis pekerjaan saya					
15.	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya					
16.	Atasan saya memperhatikan apa yang saya kerjakan					

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
17.	Atasan saya memberikan perintah yang mudah dimengerti					
18.	Atasan saya memberikan bimbingan dalam sebuah pekerjaan					
19.	Rekan kerja saya saling membantu dalam pekerjaan					

20.	Rekan kerja saya saling mendukung dalam menjalankan pekerjaan					
21.	Saya merasa akan adanya peningkatan jabatan dalam pekerjaan saya					
22.	Saya memahami pekerjaan apa yang saya kerjakan sekarang					
23.	Saya rajin dalam bekerja					
24.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya					
25.	Saya merasa dihargai hasil kerja yang sudah saya lakukan					

TERIMA KASIH ☺

LAMPIRAN 3

DATA MENTAH

a. Komitmen Organisasi (Y)

Nomer Responden	Butir Item							Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	2	3	3	4	2	3	20
2	2	1	3	3	3	2	3	17
3	3	2	2	3	1	2	2	15
4	5	2	3	1	2	2	2	17
5	1	5	2	3	1	2	3	17
6	3	4	3	3	4	2	2	21
7	1	2	2	2	3	2	1	13
8	2	2	2	2	1	2	2	13
9	3	2	2	3	2	2	3	17
10	3	3	3	3	3	2	4	21
11	2	3	2	3	1	2	2	15
12	2	3	2	2	2	3	2	16
13	2	2	2	3	3	4	1	17
14	1	4	3	2	2	3	2	17
15	2	1	2	2	1	1	1	10
16	1	2	3	2	3	2	2	15
17	4	3	2	2	3	2	3	19
18	1	2	3	2	2	1	1	12
19	4	2	3	2	3	2	2	18
20	2	3	3	3	3	3	2	19
21	2	1	2	2	2	2	3	14
22	3	3	2	3	3	2	2	18
23	1	2	3	2	3	2	2	15
24	3	2	1	2	1	2	1	12
25	2	2	2	2	2	3	2	15
26	2	3	2	3	3	2	3	18
27	2	2	2	1	1	3	2	13
28	4	3	2	3	2	2	2	18
29	1	2	3	3	2	2	3	16
30	2	3	4	2	5	4	3	23
31	3	2	3	2	2	3	1	16
32	2	2	3	3	3	3	2	18
33	2	2	3	4	2	2	3	18

34	2	3	3	4	3	2	2	19
35	2	3	2	3	4	3	2	19
36	3	3	3	2	4	4	3	22
37	4	2	3	2	3	3	3	20
38	2	3	3	4	2	3	2	19
39	3	3	2	2	3	2	3	18
40	2	3	2	3	2	2	2	16
41	3	2	4	3	3	4	3	22
42	2	2	3	2	4	2	3	18
43	2	2	2	3	2	2	3	16
44	2	3	3	2	2	3	2	17
45	2	3	3	3	2	3	2	18
46	3	3	3	4	2	3	3	21
47	4	3	3	2	3	2	3	20
48	2	2	4	3	4	3	3	21
49	2	4	4	3	3	3	3	22
50	3	2	4	2	3	4	2	20
51	3	2	2	3	3	3	2	18
52	2	3	2	2	3	3	2	17
53	3	2	3	2	3	3	2	18
54	4	3	3	2	2	2	2	18
55	3	4	4	2	2	4	2	21
56	2	3	4	2	3	4	2	20
57	3	3	2	2	2	2	5	19
58	1	2	2	2	3	2	2	14
59	2	4	3	3	4	3	3	22
60	3	2	5	4	3	3	4	24
61	2	2	2	3	2	3	2	16
62	4	2	2	3	5	2	3	21
63	3	4	3	2	2	4	3	21
64	2	1	3	2	2	3	2	15
65	2	2	3	2	3	4	3	19
66	1	2	2	2	3	3	4	17
67	3	2	4	3	4	3	4	23
68	5	1	2	2	3	4	2	19
69	4	3	3	3	3	4	3	23
70	3	3	4	3	2	2	3	20
71	2	2	1	2	2	2	2	13
72	1	2	2	2	3	2	2	14

73	3	2	3	2	2	2	2	16
74	3	2	3	3	4	2	4	21
75	2	2	2	2	3	3	2	16
76	2	1	1	2	1	2	1	10
77	2	1	2	1	2	1	2	11
78	4	3	3	4	2	3	2	21
79	2	3	2	4	3	3	2	19
80	2	2	2	3	2	2	3	16
81	2	2	4	3	2	2	2	17
82	5	4	3	2	1	2	2	19
83	3	2	3	2	2	3	1	16
84	2	3	2	3	2	3	2	17

b. Kepuasan Kerja (X_1)

Nomer Responden	Butir Item														Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	31
2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	3	26
3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	27
4	2	3	3	1	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	31
5	3	2	2	3	2	1	4	2	3	2	2	1	2	3	32
6	3	2	2	5	2	3	4	4	3	2	3	3	4	2	42
7	3	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	26
8	1	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	25
9	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	26
10	4	3	2	4	2	2	2	2	5	2	3	3	3	2	39
11	2	2	3	2	3	2	2	1	2	4	2	2	3	2	32
12	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	24
13	2	3	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	27
14	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	4	2	2	37
15	1	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	24
16	3	1	4	2	4	2	2	3	3	2	1	2	2	1	32
17	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	1	3	32
18	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	23
19	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	29
20	3	1	1	3	1	2	2	2	2	3	1	3	1	2	27
21	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	24

22	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	27
23	1	2	2	4	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	31
24	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	25
25	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	29
26	2	2	4	2	2	2	4	2	3	3	3	3	4	2	38
27	3	2	1	2	2	3	3	2	2	1	3	2	1	1	28
28	2	3	1	2	3	1	2	3	2	3	3	1	3	3	32
29	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	32
30	3	2	2	3	3	2	5	4	2	3	4	4	3	2	42
31	1	1	2	1	3	3	2	2	1	3	4	3	1	2	29
32	1	4	3	4	2	3	2	2	5	3	3	4	3	3	42
33	3	4	2	1	4	3	3	2	3	2	3	4	2	2	38
34	4	2	3	4	5	2	3	2	2	3	2	2	2	1	37
35	3	4	1	1	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	33
36	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	5	3	3	2	42
37	2	4	2	2	5	3	3	4	2	4	3	3	2	2	41
38	1	3	2	3	4	3	2	4	4	2	2	2	2	3	37
39	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	3	2	2	35
40	3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	24
41	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	35
42	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	38
43	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	3	34
44	2	3	1	3	2	2	2	1	2	3	1	3	1	1	27
45	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	30
46	2	3	3	4	2	4	2	5	4	3	2	2	2	3	41
47	2	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	39
48	3	3	4	2	3	2	3	5	2	4	4	2	2	2	41
49	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	33
50	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	30
51	3	2	1	3	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	27
52	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	25
53	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3	2	34
54	3	3	1	5	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	34
55	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2	4	3	40
56	1	4	3	4	2	4	2	2	4	3	3	4	3	3	42
57	4	5	4	2	3	2	3	4	3	2	1	2	2	2	39
58	2	4	1	2	2	1	4	2	3	2	2	1	1	3	30
59	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	41
60	5	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	5	42

61	2	3	4	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	3	33
62	3	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	31
63	4	3	1	3	2	3	3	2	3	1	4	3	2	3	37
64	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	32
65	1	2	1	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	1	35
66	5	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	36
67	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	4	3	35
68	2	2	3	3	3	2	2	5	3	3	1	1	2	3	35
69	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	38
70	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	36
71	2	4	4	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	38
72	3	2	2	4	3	1	3	5	5	3	1	2	2	2	38
73	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	33
74	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	31
75	3	2	1	2	2	4	3	2	4	3	3	3	3	1	36
76	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	34
77	2	2	4	3	2	1	4	2	4	3	5	2	3	2	39
78	2	2	1	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	1	33
79	2	2	4	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	35
80	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	2	2	1	2	34
81	3	2	2	1	3	2	3	2	3	4	1	2	3	2	33
82	1	3	1	4	2	2	4	2	2	1	3	2	2	1	30
83	2	1	3	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	2	26
84	3	1	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	3	2	33

c. Keterlibatan Kerja (X₂)

Nomer Responden	Butir Item				Skor Total
	1	2	3	4	
1	2	3	3	2	10
2	4	4	5	3	16
3	2	2	1	3	8
4	1	1	2	2	6
5	3	2	1	3	9
6	2	4	2	3	11
7	2	1	1	1	5
8	1	2	2	1	6
9	2	3	3	2	10

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

49	2	1	1	2	6
50	2	4	3	3	12
51	2	2	2	3	9
52	2	2	4	2	10
53	3	3	2	2	10
54	2	3	4	1	10
55	2	3	3	2	10
56	2	4	4	2	12
57	3	1	2	2	8
58	2	2	1	1	6
59	3	5	3	1	12
60	3	4	4	3	14
61	2	3	2	1	8
62	3	2	4	3	12
63	1	2	3	4	10
64	3	2	2	1	8
65	3	3	2	3	11
66	2	1	1	2	6
67	3	2	4	4	13
68	2	2	4	3	11
69	3	4	3	4	14
70	2	2	4	4	12
71	2	3	3	2	10
72	4	2	4	3	13
73	2	3	2	1	8
74	2	1	1	3	7
75	3	3	3	4	13
76	1	1	1	1	4
77	3	1	2	4	10
78	2	3	3	1	9
79	2	4	3	2	11
80	2	2	1	3	8
81	2	2	3	3	10
82	3	3	2	3	11
83	3	4	4	3	14
84	3	5	4	4	16

LAMPIRAN 4

DATA UJI VALIDITAS

Item	r _{tabel}	r _{hitung}	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)			
1	0,361	0,590	Valid
2	0,361	0,620	Valid
3	0,361	0,528	Valid
4	0,361	0,663	Valid
5	0,361	0,592	Valid
6	0,361	0,424	Valid
7	0,361	0,526	Valid
Kepuasan Kerja (X1)			
8	0,361	0,437	Valid
9	0,361	0,438	Valid
10	0,361	0,612	Valid
11	0,361	0,413	Valid
12	0,361	0,472	Valid
13	0,361	0,575	Valid
14	0,361	0,446	Valid
15	0,361	0,510	Valid
16	0,361	0,713	Valid
17	0,361	0,452	Valid
18	0,361	0,386	Valid
19	0,361	0,383	Valid
20	0,361	0,385	Valid
21	0,361	0,394	Valid
Keterlibatan Kerja (X2)			
22	0,361	0,652	Valid
23	0,361	0,695	Valid
24	0,361	0,646	Valid
25	0,361	0,740	Valid

LAMPIRAN 5**DATA HASIL UJI RELIABILITAS**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,628	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,736	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0,619	Reliabel

LAMPIRAN 6

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

a. KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Komitmen Afektif											
1	Saya tetap berada di perusahaan atas dasar kemauan sendiri	10	11,90	38	45,24	24	28,57	9	10,71	3	3,57
2	Saya berusaha secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	7	8,33	41	48,81	28	33,33	7	8,33	1	1,19
3	Saya memahami tujuan dari perusahaan	3	3,57	34	40,48	37	44,05	10	11,90	0	0,00
	Jumlah rata-rata		7,94		44,84		35,32		10,32		1,59
Dimensi Komitmen Normatif											
4	Saya tetap berada di perusahaan karena kontrak kerja yang sudah disepakati	3	3,57	41	48,81	33	39,29	7	8,33	0	0,00
5	Saya tetap berada di perusahaan karena kewajiban saya sebagai karyawan	9	10,71	32	38,10	32	38,10	9	10,71	2	2,38
	Jumlah rata-rata		7,14		43,45		38,69		9,52		1,19
Dimensi Komitmen Berkelanjutan											
6	Saya tetap berada di perusahaan karena sudah banyak berkontribusi untuk perusahaan	3	3,57	41	48,81	29	34,52	11	13,10	0	0,00

7	Saya tetap berada pada perusahaan karena nyaman	8	9,52	43	51,19	27	32,14	5	5,95	1	1,19
	Jumlah rata-rata		6,55		50,00		33,33		9,52		0,60
Total Variabel Komitmen Organisasi (%)			7,21		46,10		35,78		9,79		1,12

b. KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi <i>The work itself</i>											
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menantang	14	16,67	35	41,67	29	34,52	4	4,76	2	2,38
2	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan membangkitkan semangat	12	14,29	35	41,67	27	32,14	9	10,71	1	1,19
3	Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan minat	24	28,57	29	34,52	20	23,81	11	13,10		0,00
4	Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya	14	16,67	28	33,33	30	35,71	10	11,90	2	2,38
	Jumlah rata-rata		19,05		37,80		31,55		10,12		1,49
Dimensi <i>Pay</i>											
5	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan	8	9,52	39	46,43	30	35,71	5	5,95	2	2,38
6	Gaji yang saya terima sesuai dengan resiko pekerjaan saya	12	14,29	46	54,76	20	23,81	6	7,14	0	0,00
7	Gaji yang saya terima sesuai dengan jenis pekerjaan saya	5	5,95	44	52,38	25	29,76	9	10,71	1	1,19

8	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya	8	9,52	51	60,71	15	17,86	6	7,14	4	4,76
	Jumlah rata-rata		9,82		53,57		26,79		7,74		2,08
Dimensi Supervision											
9	Atasan saya memperhatikan apa yang saya kerjakan	6	7,14	43	51,19	23	27,38	9	10,71	3	3,57
10	Atasan saya memberikan perintah yang mudah dimengerti	10	11,90	31	36,90	36	42,86	7	8,33	0	0,00
11	Atasan saya memberikan bimbingan dalam sebuah pekerjaan	18	21,43	35	41,67	23	27,38	6	7,14	2	2,38
	Jumlah rata-rata		13,49		43,25		32,54		8,73		1,98
Dimensi Cowokers											
12	Rekan kerja saya saling membantu dalam pekerjaan	11	13,10	41	48,81	27	32,14	5	5,95	0	0
13	Rekan kerja saya saling mendukung dalam menjalankan pekerjaan	14	16,67	43	51,19	22	26,19	5	5,95	0	0
	Jumlah rata-rata		14,88		50,00		29,17		5,95		0,00
Dimensi Promotion											
14	Saya merasa akan adanya peningkatan jabatan dalam pekerjaan saya	12	14,29	40	47,62	30	35,71	1	1,19	1	1,19
	Jumlah rata-rata		14,29		47,62		35,71		1,19		1,19
Total Variabel Kepuasan Kerja (%)			14,31		46,45		31,15		6,75		1,35

c. KETERLIBATAN KERJA

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1,00		2,00		3,00		4,00		5,00	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Identifikasi Diri Terhadap Pekerjaan											
1	Saya memahami pekerjaan apa yang saya kerjakan sekarang	12	14,29	39	46,43	29	34,52	4	4,76	0	0,00
	Jumlah rata-rata		14,29		46,43		34,52		4,76		0,00
Berpartisipasi Aktif Terhadap Pekerjaan											
2	Saya rajin dalam bekerja	16	19,05	31	36,90	23	27,38	11	13,10	3	3,57
	Jumlah rata-rata		19,05		36,90		27,38		13,10		3,57
Peduli Terhadap Pekerjaan											
3	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya	19	22,62	26	30,95	22	26,19	16	19,05	1	1,19
	Jumlah rata-rata		22,62		30,95		26,19		19,05		1,19
Peningkatan Diri											
4	Saya merasa dihargai hasil kerja yang sudah saya lakukan	19	22,62	27	32,14	28	33,33	10	11,90	0	0,00
	Jumlah rata-rata		22,62		32,14		33,33		11,90		0,00
Total Variabel Keterlibatan Kerja (%)			19,64		36,61		30,36		12,20		1,19

LAMPIRAN 7

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

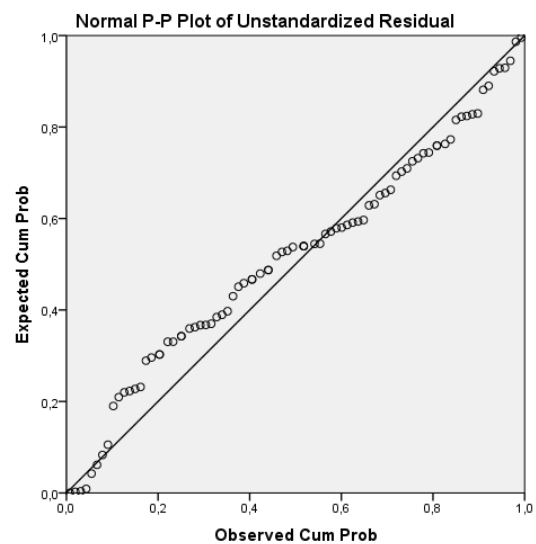
		Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	Keterlibatan Kerja
N		84	84	84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17,64	33,11	9,55
	Std. Deviation	3,068	5,341	2,792
Most Extreme Differences	Absolute	,084	,088	,088
	Positive	,061	,088	,077
	Negative	-,084	-,070	-,088
Test Statistic		,084	,088	,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,159 ^c	,154 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



b. Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	Between Groups	386,560	19	20,345	3,299	,000
	Linearity	229,509	1	229,509	37,212	,000
	Deviation from Linearity	157,051	18	8,725	1,415	,156
Within Groups		394,726	64	6,168		
Total		781,286	83			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Keterlibatan Kerja	Between Groups	363,845	12	30,320	5,157	,000
	Linearity	208,723	1	208,723	35,500	,000
	Deviation from Linearity	155,122	11	14,102	2,399	,014
Within Groups		417,441	71	5,879		
Total		781,286	83			

c. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

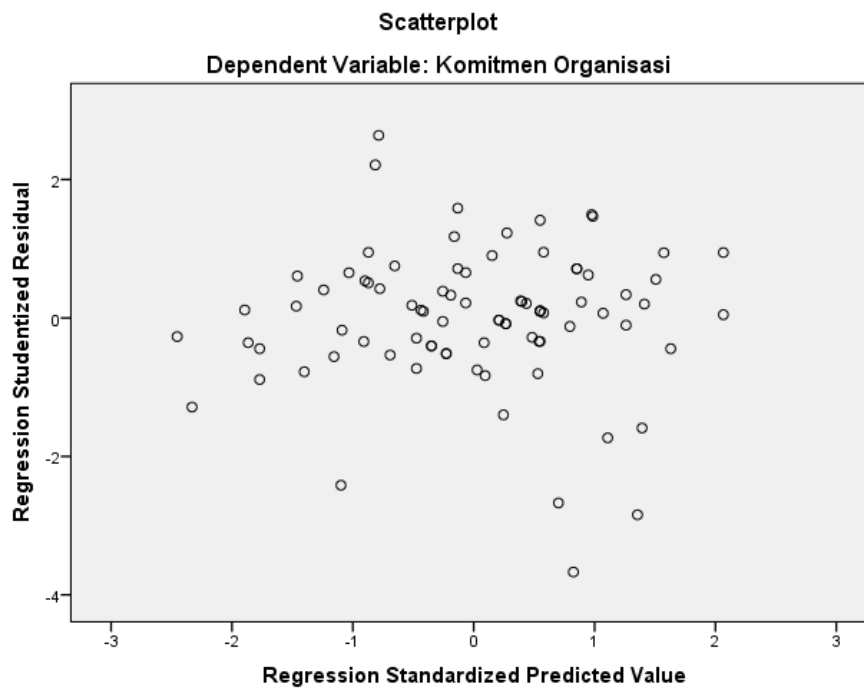
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,967	1,662		2,989	,004		
	Kepuasan Kerja	,254	,049	,441	5,192	,000	,939	1,065
	Keterlibatan Kerja	,448	,093	,408	4,800	,000	,939	1,065

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

d. Uji Heterokedastisitas

			Unstandardized Residual	Kepuasan Kerja	Keterlibatan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation	1,000	,066	,109
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.	,548	,322
		N	84	84	84
Kepuasan Kerja	Unstandardized Residual	Correlation	,066	1,000	,253*
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	,548	.	,020
		N	84	84	84
Keterlibatan Kerja	Unstandardized Residual	Correlation	,109	,253*	1,000
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	,322	,020	.
		N	84	84	84

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



LAMPIRAN 8

Analisis Regresi Linier Berganda

a. Hasil Regresi Linear Berganda (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,967	1,662		2,989	,004
	Keterlibatan Kerja	,448	,093	,408	4,800	,000
	Kepuasan Kerja	,254	,049	,441	5,192	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Uji F (ANOVA) Variabel Independen Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Variabel Dependen Komitmen Organisasi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351,699	2	175,849	33,157	,000 ^b
	Residual	429,587	81	5,304		
	Total	781,286	83			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja

c. Hasil Analisis Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,671 ^a	,450	,437	2,303

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

RIWAYAT HIDUP



Peneliti memiliki nama lengkap Sidiq Munajat. Peneliti terlahir sebagai anak kedua dari pasangan Sarpono dan Suratmi pada 20 Mei 1992. Peneliti yang berkewarganegaraan Indonesia dan beragama Islam ini tinggal bersama orangtua beserta adik kandungnya Ajeng di Jalan Otista 83 Gang Tanjung

Lengkong RT 12, RW 07, No. 2, Kelurahan Bidaracina, Kecamatan Jatinegara, Jakarta.

Semasa hidupnya, peneliti telah melewati bangku pendidikan sejak umur lima tahun, bermuladi TK As'Addah. Selepas dari Taman Kanak-kanak, peneliti melanjutkan pendidikan tingkat dasar di SD 05 Pagi Bidaracina dari tahun 1998 hingga tahun 2004. Memasuki Sekolah Menengah Pertama, peneliti melewati pendidikannya dari tahun 2004 hingga 2007 di SMP Muhammadiyah 4 Jakarta, dan selanjutnya melanjutkan di SMA Negeri 53 Jakarta dan lulus pada tahun 2010. Memasuki jenjang perguruan tinggi, peneliti menduduki bangku perkuliahan di Universitas Negeri Jakarta pada jurusan manajemen mulai tahun 2011 dan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2016, dengan memilih konsentrasi / peminatan manajemen sumber daya manusia.