

**LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMITMEN
ORGANISASI DI PT. X**



Oleh:

Astrid Wulandari Chalera

1125130010

PSIKOLOGI

SKRIPSI

Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan Gelar Sarjana
Psikologi.

FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2017

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA
SIDANG SKRIPSI**

Judul Skripsi : Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen
Organisasi di PT. X

Nama Mahasiswa : Astrid Wulandari Chalera

Nomor Registrasi : 1125130010

Jurusan/Program Studi : Psikologi

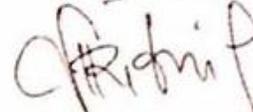
Tanggal Ujian : 21 Juli 2017

Pembimbing I



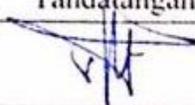
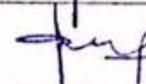
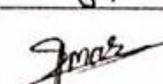
Dwi Kencana Wulan, M.Psi
NIP. 198212122014042001

Pembimbing II



Fitri Lestari Issom, M.Si
NIP. 198005212008012008

Panitia Ujian/Sidang Skripsi/Karya Inovatif

Nama	Tandatangan	Tanggal
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Penanggungjawab)*		1/8/2017
Dr. Gungum Gumelar, M.Si (Wakil Penanggungjawab)**		27/7/2017
Prof. Yuliarti (Ketua Penguji)***		27/7/2017
Irma Rosalinda, M.Psi (Anggota)****		28/7/2017
Iriani Indri Hapsari, M. Psi (Anggota)****		26/7/2017

Catatan:

- * Dekan Fakultas Pendidikan Psikologi
- ** Pembantu Dekan I
- *** Ketua Jurusan/Program Studi
- **** Dosen Penguji selain pembimbing dan Ketua Jurusan/Program Studi

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Astrid Wulandari Chalera
Nomor Registrasi : 1125130010
Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul "Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi di PT. X" adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2017.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 01 Agustus 2017

Yang Membuat Pernyataan



(Astrid Wulandari Chalera)

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Setelah kesulitan pasti datang kemudahan, karena pertolongan Allah akan selalu datang tepat pada waktunya.

Skripsi ini saya persembahkan terutama untuk orang tua saya tercinta, yang sudah membesarkan saya sebaik ini. Orang tua saya yang selalu mendoakan saya, yang doanya melebihi doa siapapun. Skripsi ini juga saya persembahkan untuk teman-teman saya tercinta, khususnya teman-teman kelas D 2013, yang sampai kapanpun saya sangat bersyukur ditempatkan di tengah kalian semua.

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Program Studi Psikologi, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Astrid Wulandari Chalera
NIM : 1125130010
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Pendidikan Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMITMEN ORGANISASI DI PT. X.

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta
Pada tanggal: 01 Agustus 2017
Yang menyatakan



(Astrid Wulandari Chalera)

LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMITMEN ORGANISASI DI PT. X

2017

ASTRID WULANDARI CHALERA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pada PT. X.

Metodologi penelitian dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif dengan penelitian korelasi sebab-akibat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 karyawan yang ditentukan melalui sampel random sampling.

Hasil penelitian ini dengan taraf signifikansi 10% menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai $p(0,000) < 0,10$ dan $F_{hitung} 14,063$. Berdasarkan hasil uji R Square lingkungan kerja non fisik berpengaruh sebesar 22,3% terhadap komitmen organisasi, sementara 77,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Komitmen Organisasi

**NON PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AT PT. X.**

2017

ASTRID WULANDARI CHALERA

ABSTRACT

This research aims to determine whether there is influence between non physical work environment to organizational commitment at PT. X.

The research methodology in this research uses quantitative research as well as causal correlation research. The techniques of collecting data which were used in this research was using questionnaires. The number of samples in this study was 51 employees which was determined through randomly sampling.

The results of this study with a significance level of 10% indicates that the non physical work environment has significant effect on organizational commitment with p value $(0,000) < 0,10$ and F_{count} 14,063. Based on the result of R Square test, the non physical work environment has 22,3% influence on organizational commitment, while 77,7% is influenced by other factors.

Keywords: *Non Physical Work Environment, Organizational Commitment*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada ALLAH SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana psikologi. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Dengan segala hormat penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Gantina Komalasari, M.Psi selaku dekan dan Bapak Dr. Gumgum Gumelar, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
2. Ibu Mira Ariyani, Ph.D selaku Koordinator Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
3. Ibu Dwi Kencana Wulan, M.Psi selaku dosen pembimbing pertama dalam penyelesaian skripsi ini, yang senantiasa memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing dan mengarahkan ketidaktahuan penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Fitri Lestari Issom, M.Si selaku dosen pembimbing kedua dalam penyusunan skripsi ini , yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan ilmu yang bermanfaat bagi penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, MM selaku pembimbing akademik yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan, bimbingan dan arahan selama perkuliahan.
6. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis.
7. Bapak Haerudin dan Bang Adul selaku staf administrasi yang membantu penulis dalam proses melengkapi administrasi dalam perkuliahan.

8. Ibu Ratna Dewi selaku Sekretaris di kantor penelitian yang telah meluangkan waktu untuk membantu peneliti dalam perizinan penelitian serta dalam pengambilan data.
9. Kedua orang tua, serta kakak dan kedua adik saya yang saya cintai yang telah memberikan doa, dukungan, dan kasih sayang kepada penulis.
10. Teman satu bimbingan yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, yang senantiasa merangkul dan memberikan penulis semangat hingga skripsi ini selesai.
11. Teman seperjuangan, sahabat, sekaligus tempat terbaik selama penulis berada di kampus Psikologi Universitas Negeri Jakarta, yaitu keluarga besar kelas D 2013. Doa dan dukungan yang kalian berikan sangat berarti.
12. Semua pihak yang tanpa disadari telah berjasa dan berkontribusi dalam perkuliahan dan penulisan skripsi ini.

Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak, baik bagi penulis maupun bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu psikologi, serta bermanfaat bagi pembaca pada umumnya.

Jakarta, 13 Juli 2017

Penulis

Astrid Wulandari Chalera

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	HALAMAN
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Identifikasi Masalah	6
1.3.Pembatasan Masalah	6
1.4.Rumusan Masalah	6
1.5.Tujuan Penelitian	6
1.6.Manfaat Penelitian	6
1.6.1. Manfaat Teoritis	6
1.6.2. Manfaat Praktis	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Komitmen Organisasi	8
2.1.1. Definisi Komitmen Organisasi	8
2.1.2. Dimensi Komitmen Organisasi	9
2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	11
2.2. Lingkungan Kerja Non Fisik	12
2.2.1. Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik	12

2.2.2. Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik	13
2.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja Non Fisik	15
2.3. Hubungan Antar Variabel	15
2.4. Kerangka Pemikiran	16
2.5. Hipotesis	17
2.6. Hasil Penelitian yang Relevan	17
BAB 3 METODE PENELITIAN	20
3.1. Tipe Penelitian	20
3.2. Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	21
3.2.1. Definisi Konseptual	22
3.2.1.1. Definisi Konseptual Komitmen Organisasi	22
3.2.1.2. Definisi Konseptual Lingkungan Kerja Non Fisik	22
3.2.2. Definisi Operasional	22
3.2.2.1. Definisi Operasional Komitmen Organisasi	22
3.2.2.2. Definisi Operasional Lingkungan Kerja Non Fisik	23
3.3. Populasi dan Sampel	23
3.3.1. Populasi	23
3.3.2. Sampel	23
3.3.2.1. Teknik Sampling	23
3.3.2.2. Jumlah Sampel	24
3.4. Teknik Pengumpulan Data	24
3.4.1. Alat Ukur Komitmen Organisasi	26
3.4.1.1. Modifikasi Alat Ukur Komitmen Organisasi	26
3.4.2. Alat Ukur Lingkungan Kerja Non Fisik	29
3.4.2.1. Modifikasi Alat Ukur Lingkungan Kerja Non Fisik	29
3.5. Uji Coba Alat Ukur	31
3.5.1. Uji Validitas	31
3.5.2. Uji Reliabilitas	33
3.6. Blue Print Final Alat Ukur	35
3.7. Analisis Data	38
3.8. Hipotesis	39
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1. Gambaran Responden Penelitian	40
4.1.1. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	40
4.1.2. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Usia	41
4.1.3. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43

4.1.4. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Jabatan	45
4.1.5. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja	47
4.2. Prosedur Penelitian	49
4.2.1. Persiapan Penelitian	49
4.2.2. Pelaksanaan Penelitian	50
4.3. Hasil Analisis Data Penelitian	50
4.3.1. Data Deskriptif Komitmen Organisasi	50
4.3.1.1. Kategorisasi Skor Komitmen Organisasi	52
4.3.2. Data Deskriptif Lingkungan Kerja Non Fisik	53
4.3.2.1. Kategorisasi Skor Lingkungan Kerja Non Fisik	55
4.3.3. Uji Normalitas	56
4.3.4. Uji Linieritas	59
4.3.5. Analisis Korelasi	60
4.3.6. Uji Analisis Regresi	62
4.3.7. Uji R Square	64
4.4. Pembahasan	65
4.5. Keterbatasan Penelitian	67
BAB 5 KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	68
5.1. Kesimpulan	68
5.2. Implikasi	68
5.3. Saran	69
5.3.1. Bagi Subjek Penelitian	69
5.3.2. Bagi PT. X	69
5.3.3. Bagi Penelitian Selanjutnya	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Skala Likert Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik	25
Tabel 3.2. <i>Blue Print</i> Uji Coba Komitmen Organisasi	28
Tabel 3.3. <i>Blue Print</i> Uji Coba Lingkungan Kerja Non Fisik	30
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	32
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik	33
Tabel 3.6. Kaidah Reliabilitas Guilford	34
Tabel 3.7. Hasil Uji Reliabilitas	34
Tabel 3.8. Reliabilitas Alat Ukur Komitmen Organisasi per Dimensi	35
Tabel 3.9. Reliabilitas Alat Ukur Lingkungan Kerja Non Fisik per Dimensi	35
Tabel 3.10. <i>Blue Print</i> Final Komitmen Organisasi	36
Tabel 3.11. <i>Blue Print Final</i> Lingkungan Kerja Non Fisik	37
Tabel 4.1. Data Distribusi Jenis Kelamin Responden Penelitian	40
Tabel 4.2. Data Distribusi Usia Responden Penelitian	42
Tabel 4.3. Data Distribusi Pendidikan Terakhir Responden Penelitian	44
Tabel 4.4. Data Distribusi Jabatan Responden Penelitian	46
Tabel 4.5. Data Distribusi Lama Bekerja Responden Penelitian	47
Tabel 4.6. Data Deskriptif Komitmen Organisasi	51
Tabel 4.7. Norma Kategorisasi Komitmen Organisasi	53
Tabel 4.8. Kategorisasi Komitmen Organisasi	53
Tabel 4.9. Data Deskriptif Lingkungan Kerja Non Fisik	54
Tabel 4.10. Norma Kategorisasi Lingkungan Kerja Non Fisik	56
Tabel 4.11. Kategorisasi Lingkungan Kerja Non Fisik	56
Tabel 4.12. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	59
Tabel 4.13. Uji Linieritas	59
Tabel 4.14. Uji Korelasi Pearson	61
Tabel 4.15. Kaidah Tingkat Korelasi Pearson	61
Tabel 4.16. Uji Tingkat Korelasi Pearson	62
Tabel 4.17. Uji Signifikansi	63
Tabel 4.18. Uji Koefisien	64
Tabel 4.19. Uji R Square	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	16
Gambar 4.1. Diagram Batang Data Distribusi Jenis Kelamin Responden Penelitian	41
Gambar 4.2. Diagram Batang Data Distribusi Usia Responden Penelitian	43
Gambar 4.3. Diagram Batang Data Distribusi Pendidikan Terakhir Responden Penelitian	45
Gambar 4.4. Diagram Batang Data Distribusi Lama Bekerja Responden Penelitian	48
Gambar 4.5. Histogram Komitmen Organisasi	52
Gambar 4.6. Histogram Lingkungan Kerja Non Fisik	55
Gambar 4.7. Q-Q Plot Komitmen Organisasi	57
Gambar 4.8. Q-Q Plot Lingkungan Kerja Non Fisik	58
Gambar 4.9. Grafik Scatter Plot	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Lampiran Surat Pernyataan <i>Expert Judgement</i>	76
Lampiran 2.1 Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas	78
Lampiran 2.1.1 Kuesioner Uji Validitas dan Reliabilitas	78
Lampiran 2.1.2 Data Kasar (Excel) Uji Coba	83
Lampiran 2.1.2.1 Data Kasar Uji Coba Komitmen Organisasi	83
Lampiran 2.1.2.2 Data Kasar Uji Coba Lingkungan Kerja Non Fisik	86
Lampiran 2.1.3 Analisis Data Uji Coba Statistik SPSS	88
Lampiran 2.1.3.1 Uji Validitas Komitmen Organisasi	88
Lampiran 2.1.3.2 Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik	90
Lampiran 2.1.3.3 Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi	93
Lampiran 2.1.3.4 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik	94
Lampiran 2.1.4 Surat Ijin Uji Coba dari Universitas	96
Lampiran 2.1.5 Surat Keterangan Uji Coba dari Kantor	97
Lampiran 2.2 Lampiran Penelitian	98
Lampiran 2.2.1 Kuesioner Penelitian	98
Lampiran 2.2.2 Data Kasar (Excel) Final	103
Lampiran 2.2.2.1 Data Kasar Final Komitmen Organisasi	103
Lampiran 2.2.2.2 Data Kasar Final Lingkungan Kerja Non Fisik	107
Lampiran 2.2.3 Analisis Data Statistik SPSS	112
Lampiran 2.2.3.1 Data Demografi	112
Lampiran 2.2.3.2 Data Deskriptif Komitmen Organisasi	114
Lampiran 2.2.3.3 Data Deskriptif Lingkungan Kerja Non Fisik	115
Lampiran 2.2.3.4 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	115
Lampiran 2.2.3.5 Uji Linieritas	116
Lampiran 2.2.3.6 Uji Korelasi	116
Lampiran 2.2.3.7 Analisis Regresi	116
Lampiran 2.2.3.8 Uji Koefisien	117
Lampiran 2.2.3.9 Uji R Square	117
Lampiran 2.2.3.10 Surat Ijin Penelitian dari Universitas	118
Lampiran 2.2.3.11 Surat Keterangan dari Kantor	119
Lampiran 3.1 Saran-Saran dari Penguji	121
Daftar Riwayat Hidup Penulis	124

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pasti membutuhkan peranan sumber daya manusia (SDM). Hariandja (2002) mendefinisikan SDM sebagai keseluruhan penentuan dan pelaksanaan aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan. Untuk itu, SDM harus dikelola dengan baik demi kelangsungan hidup organisasi.

SDM yang berfungsi dengan baik ditandai dengan tercapainya tujuan-tujuan dalam organisasi. Salah satu tujuan dari SDM adalah untuk meningkatkan loyalitas para pegawai pada organisasi (Hariandja, 2002). Nitisemito (2004:135) menyatakan bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur (dalam Hermawan & Riyana, 2014).

Loyalitas pegawai berkaitan dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan dalam organisasi agar tercapainya keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi merupakan suatu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam bidang SDM.

Robbins (2008) menjelaskan komitmen terhadap organisasi adalah suatu sikap kerja karyawan yang ditunjukkan dengan sikap memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (dalam Dani, 2016). Selain itu, Meyer dan Allen (1990) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan

memiliki rasa kesatuan dengan organisasi mereka (dalam Fajrianti, 2012). Selanjutnya, Garry dan Patrick (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai adanya rasa keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasinya (dalam Malik, 2015).

Luthans (1992) menyatakan komitmen terhadap organisasi sebagai sikap sering didefinisikan menjadi (1) keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi, (2) kemauan untuk mempertinggi tingkat usaha demi kepentingan organisasi, (3) meyakini secara pasti dan menerima nilai-nilai serta tujuan dari organisasi (dalam Suyasa & Coawanta, 2004).

Meyer & Allen (1990) mengelompokkan komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi, yaitu: (a) komitmen afektif, yaitu komitmen yang ditandai dengan kelekatan emosional terhadap organisasi, (b) komitmen normatif, yaitu komitmen yang berkaitan dengan perasaan karyawan harus bertahan dalam organisasi, (c) komitmen rasional/kontinuasi, yakni komitmen yang didasarkan pada persepsi karyawan yang akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi (dalam Sakina, 2009).

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Steers dan Porter (1985) menyatakan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu (1) *Personal Factors* (faktor pribadi) yaitu komitmen individu dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri atau pribadi setiap karyawan, seperti kepribadian, dan faktor psikologis (2) *Organizational Factors* (faktor organisasi) yaitu komitmen individu dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor dalam lingkup organisasi, seperti lingkup atau lingkungan pekerjaan (3) *Non- Organizational Factors* (faktor non organisasi) yaitu komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor diluar organisasi seorang karyawan saat ini, seperti tersedianya alternatif pekerjaan yang diharapkan seorang karyawan (dalam Humala, 2014).

Peneliti melakukan wawancara kepada D selaku karyawan PT. X, hasil wawancara pada tanggal 9 Maret 2017 didapatkan bahwa karyawan di PT. X tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah terhadap perusahaan, ditandai dengan keinginan karyawan untuk keluar dari PT. tersebut atau sedang mencari pekerjaan

lain. D juga mengatakan bahwa ia masih mencari pekerjaan lain saat ini, jika ia mendapatkan pekerjaan lain yang dianggapnya lebih baik maka ia akan meninggalkan PT. X.

Selain itu peneliti melakukan wawancara kepada H selaku karyawan PT. X. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa PT. tersebut sedang mengalami kemunduran dan permasalahan, namun para karyawan tetap memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya. Hal tersebut terjadi karena kurangnya rasa kesatuan para karyawan terhadap organisasinya. Sehingga permasalahan organisasi tidak dianggap sebagai permasalahan pribadi para karyawan. Kurangnya rasa kesatuan terhadap organisasi terjadi karena kurangnya komitmen afektif pada diri karyawan.

Seorang karyawan yang tidak berkomitmen terhadap organisasinya tidak akan berusaha semaksimal mungkin serta tidak mempertinggi usahanya untuk mengatasi permasalahan organisasi tersebut, dan tidak ingin bertahan menjadi anggota organisasi.

Jika karyawan tidak merasa memiliki rasa keterikatan dengan organisasinya, mereka akan merasa kurang senang dalam bekerja. Hal tersebut tentu akan membuat mereka merasa tidak keberatan untuk meninggalkan organisasinya. Komitmen organisasi yang rendah dapat menyebabkan para karyawan tidak loyal terhadap organisasinya. Ketidakloyalan tersebut ditandai dengan karyawan yang ingin meninggalkan organisasinya.

Menurut Steers dan Porter (1985) salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah lingkungan kerja (dalam Humala, 2014). Nitisemito (2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya (dalam Suwondo & Sutanto, 2015). Selain itu, As'ad (1991) menyatakan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang menyangkut aspek fisik dan sosial kultural dalam tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan (dalam Hidayat & Taufiq, 2012).

Sedarmayanti (2001) mengelompokkan lingkungan kerja menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (dalam Lubis, 2015). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang berada di sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat meliputi benda-benda seperti kursi, meja, ataupun meliputi lingkungan umum seperti udara dan cahaya. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan (dalam Lubis, 2015). Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang mendukung kerjasama antara atasan dengan bawahan maupun antar rekan kerja yang memiliki status yang sama dalam suatu organisasi (Nitisemito, 2000 dalam Rahmawati, Swasto, & Prasetya, 2014).

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari salah satu karyawan PT. X, didapatkan bahwa kondisi benda-benda seperti kursi, meja, komputer, atau penataan benda-benda dalam ruang kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja sudah baik. Karyawan sudah merasa nyaman dengan kondisi tata ruang dan lingkungan umum, seperti suhu udara yang sejuk, dan cahaya yang cukup baik. Karyawan juga sudah merasa nyaman dengan kondisi atau fasilitas yang telah diberikan perusahaan, seperti toilet dan musala. Berdasarkan informasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik di PT. X sudah baik.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa terdapat karyawan yang merasa kurang nyaman dengan sesama rekan kerja. Selain itu juga didapatkan pemimpin yang kurang dapat berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya seperti menyalahkan bawahannya, ataupun kurang dapat menerima kritik dari bawahannya sehingga dapat membuat bawahannya kurang nyaman. Berdasarkan hasil wawancara juga didapatkan bahwa manajer di PT. X cenderung bertindak sesuka hati, tanpa mempertimbangkan pendapat dari bawahannya.

Permasalahan hubungan antar rekan kerja dan atasan tersebut merupakan permasalahan dalam lingkungan kerja non fisik. Hal tersebut dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Jika hubungan sesama

rekan kerja, hubungan pemimpin dengan bawahannya, maupun bawahan terhadap pemimpin berjalan dengan tidak baik tentu akan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang tidak sehat.

Berdasarkan fenomena lingkungan kerja yang telah dipaparkan di atas, peneliti lebih memfokuskan pada aspek lingkungan kerja non fisik. Peneliti tidak melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja fisik di PT. X karena kondisi lingkungan kerja fisik di PT. X sudah baik.

Menurut hasil penelitian yang relevan sebelumnya dari Reinhard Rais, Dr. Adolfina, dan Lucky Dotulong (2016) yang berjudul “Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo” menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, penelitian dari H. Abdul Malik (2015) yang berjudul “Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah Kota Mataram” memiliki hasil bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian dari Ridwan Baraba (2013) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat” menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi di PT. X”

1.2 Identifikasi Masalah

- 1.2.1 Bagaimana lingkungan kerja non fisik pada PT. X?
- 1.2.2 Bagaimana komitmen organisasi pada PT. X?
- 1.2.3 Apakah lingkungan kerja non fisik mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. X?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka penelitian ini akan dibatasi pada masalah: apakah lingkungan kerja non fisik mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. X?

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah *“Apakah lingkungan kerja non fisik mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. X?”*

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pada PT. X.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk :

1.6.1.1 memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu Psikologi, khususnya dalam ilmu Psikologi Industri dan Organisasi.

1.6.1.2 menambah pengetahuan dan wawasan baru khususnya bagi mahasiswa bidang studi Psikologi.

1.6.1.3 menjadi referensi maupun data tambahan bagi penelitian terkait di masa mendatang.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Subjek Penelitian

Untuk memberikan masukan kepada PT. X untuk lebih memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja non fisik, yaitu hubungan sesama karyawan, hubungan pimpinan dan bawahan, loyalitas vertikal dan loyalitas horisontal. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi dalam perusahaan tersebut.

1.6.2.2 Masyarakat

Untuk memberikan pemahaman bagi masyarakat mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Definisi Komitmen Organisasi

- a) Porter (1988) menyatakan komitmen terhadap organisasi adalah rasa keterikatan karyawan dengan organisasinya, yang ditandai dengan keinginan untuk tetap bertahan, menerima nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha lebih dalam perilakunya (dalam Kusumaputri, 2015).
- b) O'Reilley dan Chatman (1986) menyatakan komitmen organisasi adalah ikatan psikologi individu dengan organisasinya, termasuk keterlibatan kerja (*job involvement*), loyalitas, dan keyakinan terhadap nilai organisasi (dalam Kusumaputri, 2015).
- c) Miner (1988) menyatakan bahwa konsep komitmen organisasi terdiri dari tiga hal, yaitu (a) memiliki keyakinan yang kuat dalam penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi, (b) memiliki keinginan yang kuat untuk memperluas usaha-usaha dalam perilaku di organisasi, (c) memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (dalam Kusumaputri, 2015).
- d) Meyer dan Allen (1990) menyatakan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana anggota organisasi memiliki rasa kesatuan dengan organisasinya (dalam Fajrianthi, 2012).

- e) Menurut Duha (2016), komitmen organisasi adalah kesadaran dari para anggota organisasi untuk melibatkan diri dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang anggota organisasi memiliki ikatan psikologi dengan organisasinya yang ditandai dengan keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi, menerima nilai-nilai dalam organisasi, berusaha dan memperluas usaha-usahnya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, serta memiliki rasa kesatuan dan rasa keterikatan terhadap organisasinya.

2.1.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Mowday, Steers dan Porter (1979) menyebutkan dimensi komitmen organisasi terdiri dari tiga hal, yaitu (dalam Spector 2012):

- a) menerima tujuan organisasi
- b) sukarela bekerja keras untuk organisasi
- c) memiliki keinginan untuk bertahan dalam suatu organisasi

Kemudian, Meyer dan Allen (1991) mengembangkan komitmen organisasi tiga dimensi. Komitmen organisasi tiga dimensi adalah keadaan psikologi yang dikarakteristikkan oleh hubungan antara anggota dengan organisasinya beserta implikasinya dalam organisasi (dalam Kusumaputri, 2015). Komitmen organisasi tiga dimensi terdiri dari (dalam Spector, 2012):

- a) Komitmen Afektif

Menurut Mayer dan Allen (1984) komitmen afektif adalah perasaan positif dari identifikasi, keterikatan, dan keterlibatan dalam pekerjaan dalam suatu organisasi (dalam Kusumaputri, 2015). Mayer dan Allen juga menyatakan bahwa komitmen afektif mengacu pada

rasa keterlibatan emosional terhadap organisasinya (dalam Muhyi, Muttaqin, & Nirmalasari, 2016).

Komitmen afektif terjadi ketika anggota organisasi ingin tetap berada dalam suatu organisasi karena memiliki keterikatan emosional dengan organisasi (Spector, 2012). Komitmen afektif didapatkan dari kondisi pekerjaan, dan anggota organisasi telah menemukan harapan dalam organisasi. Seperti pengalaman yang baik dengan pekerjaan, dan anggota organisasi mendapatkan imbalan sesuai yang diharapkan (Spector, 2012).

b) Komitmen Berkelanjutan (*continuance*)

Meyer dan Allen (1984) menyatakan komitmen berkelanjutan adalah perluasan rasa komitmen karyawan terhadap organisasinya melalui perhitungan biaya yang akan diterima apabila meninggalkan organisasi (dalam Kusumaputri, 2015). Kemudian, Mayer dan Allen juga menyatakan bahwa komitmen berkelanjutan merupakan penilaian karyawan mengenai apakah biaya untuk meninggalkan organisasi lebih besar daripada biaya untuk tetap bertahan dalam organisasi (dalam Muhyi dkk, 2016).

Menurut Spector (2012) komitmen berkelanjutan terjadi ketika seorang anggota organisasi merasa harus tetap berada dalam organisasi karena mereka mendapatkan manfaat dan gaji, atau mereka tidak dapat menemukan pekerjaan lain yang cocok. Komitmen berkelanjutan didapatkan dari manfaat dan pekerjaan yang tersedia, serta anggota organisasi sulit untuk menemukan pekerjaan lain yang sesuai (Spector, 2012).

c) Komitmen Normatif

Meyer dan Allen (1990) menyatakan komitmen normatif adalah perasaan atau kewajiban seorang anggota organisasi untuk bertahan di organisasinya (dalam Kusumaputri, 2015). Mayer dan Allen juga menyatakan bahwa komitmen normatif adalah anggota

organisasi merasa harus, bertanggung jawab, serta berkewajiban untuk tetap berada dalam organisasinya (dalam Muhyi dkk, 2016).

Menurut Spector (2012) komitmen normatif berasal dari nilai-nilai setiap anggota organisasi. Komitmen normatif terjadi apabila seorang anggota organisasi merasa bahwa mereka benar untuk harus bertahan dalam organisasi. Komitmen normatif didapatkan dari nilai-nilai personal dan rasa kewajiban untuk bertahan dalam suatu organisasi (Spector, 2012).

Berdasarkan dimensi komitmen organisasi yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu: (a) komitmen afektif, yaitu adanya keterlibatan emosional anggota organisasi dengan organisasinya, (b) komitmen berkelanjutan, yaitu seorang anggota organisasi tetap bertahan dalam organisasi karena memperhitungkan dan memahami kerugian-kerugian apabila meninggalkan organisasi, (c) komitmen normatif, yaitu loyalitas dan rasa bertanggung jawab anggota organisasi terhadap organisasinya.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (1985) menyatakan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu (dalam Humala, 2014):

a) *Personal Factors* (faktor pribadi)

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri atau pribadi setiap anggota organisasi, seperti faktor psikologis, dan kepribadian.

b) *Organizational Factors* (faktor organisasi)

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor dalam lingkup organisasi, seperti lingkup atau lingkungan pekerjaan.

c) *Non-Organizational Factors* (faktor non organisasi)

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar organisasi, seperti tersedianya alternatif pekerjaan lain yang diharapkan anggota organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh: (a) faktor pribadi, yaitu faktor dari dalam diri anggota organisasi, (b) faktor organisasi, yaitu segala faktor yang berada dalam lingkup pekerjaan, (c) faktor non organisasi, yaitu faktor-faktor diluar organisasi.

2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Tan (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang mencakup suasana kerja, gaya kepemimpinan atau manajer yang partisipatif, mutu hubungan vertikal dan horizontal antar anggota organisasi seperti kebersamaan atau lingkungan sosial.
- b. Sedarmayanti (2001) menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan (dalam Lubis, 2015).
- c. Sugito dan Sumartono (2005) menyatakan lingkungan kerja non fisik merupakan komunikasi yang lancar, maupun hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan, atau sesama karyawan (dalam Setyadi, Utami, & Nurtjahjono, 2015).
- d. Nitisemito (2000) menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang mendukung kerjasama antara atasan dengan bawahan maupun antar rekan kerja yang memiliki status yang sama dalam suatu organisasi (dalam Rahmawati dkk, 2014).

- e. Mangkunegara (2005) menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lingkungan kerja yang meliputi faktor lingkungan sosial, status sosial, serta hubungan kerja dalam organisasi (dalam Firmansyah, 2014).

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah hubungan, komunikasi, dan kerjasama antara bawahan dengan atasan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status atau tingkat yang sama dalam suatu organisasi, yang dapat mempengaruhi anggota organisasi.

2.2.2 Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik

Sihombing (2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik terdiri dari dua dimensi, yaitu (dalam Cintia & Gilang, 2016):

- a) Hubungan antara atasan dan bawahan

Sikap atasan terhadap bawahannya akan berpengaruh terhadap bawahannya dalam menjalankan aktivitas-aktivitasnya dalam organisasi. Hubungan antara bawahan dengan atasan dikatakan efektif apabila terjalinnya hubungan yang baik antara bawahan dengan atasannya, seperti komunikasi, pimpinan yang bersikap kooperatif, serta atasan dapat menghargai dan memberikan perhatian kepada bawahannya.

- b) Hubungan antara sesama pegawai

Hariandja (2002) menyatakan hubungan antar pegawai adalah hubungan kesamping antar pegawai yang memiliki tingkat yang sama dalam organisasi tetapi memiliki tugas yang berbeda (dalam Rahmawati dkk, 2014). Hubungan antara sesama rekan kerja dalam organisasi dapat dikatakan efektif apabila adanya komunikasi yang baik, terjalinnya kerjasama yang baik antar pegawai, saling tolong menolong, adanya suasana kerja yang nyaman dan bersahabat, serta adanya rasa kekeluargaan.

Selain itu, Wursanto (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik terdiri dari loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan dalam lingkungan kerja non fisik terdiri dari dua macam, yaitu (dalam Fenanti, 2015):

a) Loyalitas Vertikal

Menurut Wursanto (2009) loyalitas vertikal adalah loyalitas antara atasan dengan bawahan, maupun bawahan dengan atasan. Loyalitas vertikal dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti bersilaturahmi dengan mengunjungi rumah pimpinan atau bawahan, pimpinan ikut serta untuk membantu kesulitan bawahannya dalam berbagai masalah yang hadapi, atau berempati terhadap pimpinan atau bawahan (Wursanto, 2009).

b) Loyalitas Horisontal

Menurut Wursanto (2009) loyalitas horisontal adalah loyalitas antara sesama rekan kerja yang memiliki kedudukan yang sama dalam suatu organisasi. Loyalitas horisontal dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti mengunjungi kediaman rekan kerja untuk bersilaturahmi (Wursanto, 2009).

Berdasarkan dimensi-dimensi yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik terdiri dari tiga dimensi, yaitu: (a) hubungan pimpinan dan bawahan, seperti komunikasi, kerjasama dan perhatian yang diberikan oleh atasan, (b) hubungan antara sesama pegawai, seperti komunikasi, kerjasama, tolong menolong, dan rasa kekeluargaan yang terjalin dengan sesama rekan kerja, (c) loyalitas vertikal dan horisontal, seperti bersilaturahmi atau rasa empati dengan pimpinan, bawahan, maupun rekan kerja.

2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson, lingkungan kerja memiliki manfaat sebagai berikut (dalam Ginanjar, 2013):

- a) Meningkatkan produktivitas anggota organisasi.
- b) Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c) Meningkatkan partisipasi dan rasa kepemilikan dari anggota organisasi.
- d) Meningkatkan citra organisasi.

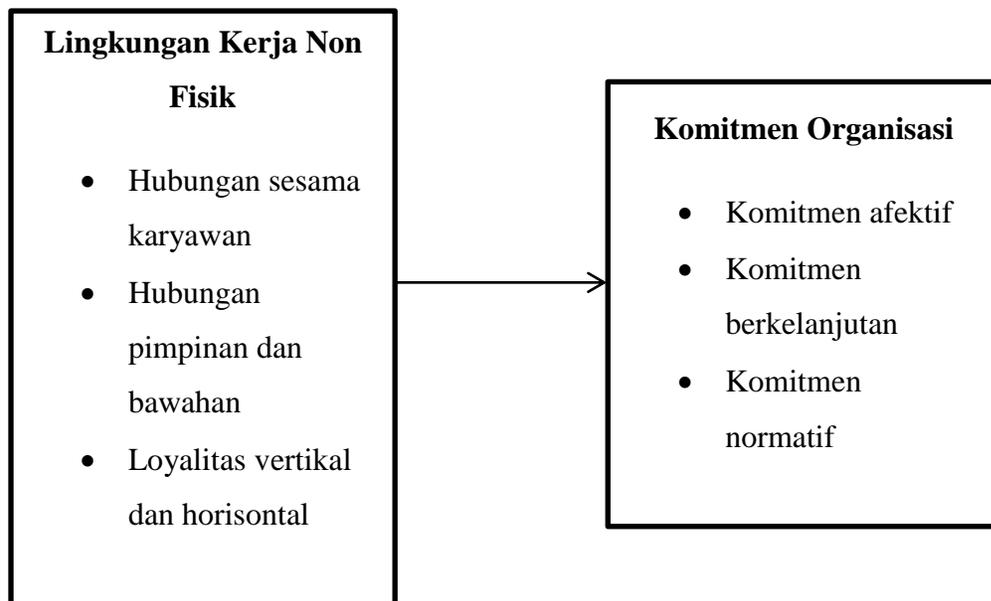
2.3 Hubungan Antar Variabel

Lingkungan kerja non fisik memiliki kesamaan dengan komitmen organisasi, yaitu memperhatikan aspek loyalitas. Namun, loyalitas dalam lingkungan kerja non fisik fokus pada loyalitas vertikal dan loyalitas horisontal. Loyalitas dalam lingkungan kerja non fisik lebih ditunjukkan kepada rekan kerja, atasan maupun bawahan. Sementara, loyalitas dalam komitmen organisasi lebih ditunjukkan oleh kesetiaan anggota organisasi untuk tetap bertahan dengan organisasinya maupun pekerjaan atau tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya sebagai anggota organisasi.

Kemudian, menurut Steers dan Porter (1985) komitmen organisasi dipengaruhi oleh salah satu faktor organisasi (dalam Humala, 2014). Faktor organisasi merupakan semua aspek dalam organisasi salah satunya lingkungan kerja non fisik. Selain itu, menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson lingkungan kerja dapat meningkatkan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen (dalam Ginanjar, 2013). Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson juga menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan rasa kepemilikan dari anggota organisasi (dalam Ginanjar, 2013). Rasa kepemilikan tersebut merupakan ikatan psikologis antara anggota organisasi dengan organisasinya, sehingga hal tersebut berkaitan dengan komitmen afektif dalam diri anggota organisasi. Maka, salah satu faktor yang kemungkinan mempengaruhi komitmen organisasi adalah lingkungan kerja non fisik.

2.4 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja non fisik yang baik seperti hubungan dan loyalitas yang terjalin sesama rekan kerja maupun antar karyawan dan atasan akan menciptakan suasana kerja yang diinginkan oleh karyawan. Namun, apabila lingkungan kerja non fisik berjalan dengan tidak baik, otomatis hubungan karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerjanya tidak terjalin dengan baik, sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam organisasinya, selain itu dapat menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja di organisasinya. Hal tersebut dapat membuat karyawan tidak berkomitmen dengan organisasinya, yang ditandai dengan keinginan untuk berpindah organisasi yang dianggap lebih baik. Penjelasan tersebut akan digambarkan pada bagan di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dipaparkan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi.

2.6 Hasil Penelitian Yang Relevan

- a) Penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri, Sigit Nugroho, dan Praningrum pada tahun 2013 yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pundi Bengkulu”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja, komitmen karyawan, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Bank Pundi di Bengkulu. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner dan wawancara. Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja, komitmen karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Penelitian dari Ridwan Baraba pada tahun 2013 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Responden dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo. Pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dilihat dari nilai Adjusted R^2 . Hasil dari penelitian ini adalah variabel

lingkungan kerja dan variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kepuasan kerja.

- c) Penelitian dari Reinhard Rais, Dr. Adolfina, dan Lucky Dotulong yang dilakukan pada tahun 2016 dengan judul “Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) di wilayah Suluttenggo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d) Penelitian yang dilakukan oleh H. Abdul Malik pada tahun 2015 yang berjudul “Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah Kota Mataram”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen komitmen organisasional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di pemerintah kota Mataram. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa ketiga variabel independen yaitu komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja.
- e) Penelitian yang dilakukan oleh Moh. Isnain pada tahun 2012 yang berjudul “Pengaruh Kompetisi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan

Olahraga Kabupaten Tojo Unauna”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen yaitu kompetisi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di kabupaten Tojo Unauna. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian dengan metode analisis regresi berganda diperoleh bahwa kompetisi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- f) Penelitian yang dilakukan oleh Trias Fenanti pada tahun 2015 yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Responden dalam penelitian ini adalah Guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja pada guru SMA Negeri di Sleman, Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

Babbie (2004) menyatakan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang memiliki tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian harus bersifat rasional, empiris, dan sistematis (Sangaji dan Sopiah, 2010).

3.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) **Penelitian Kuantitatif**

E.G. Carmines, dan R.A. Zeller (2006) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk angka-angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik (dalam Sangaji dan Sopiah, 2010). Menurut Cooper, D.R. dan C.W., Emory (2007) dalam penelitian kuantitatif apabila hipotesis diperlukan maka hipotesis digunakan untuk menentukan hasil yang diramalkan, kemudian dalam penelitian kuantitatif kegiatan pengumpulan data memungkinkan untuk diwakilkan yaitu peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi, dan analisis data dilakukan setelah semua data terkumpul (dalam Sangaji dan Sopiah, 2010).

b) **Metode Survei**

W.E. Deming (2000) mengemukakan bahwa metode survei adalah penelitian yang tidak melakukan perubahan atau tidak ada perlakuan khusus terhadap variabel-variabel yang diteliti. Selain itu F.C., Dane (2000) mengemukakan bahwa penelitian survei merupakan penelitian yang mengumpulkan data pada saat tertentu (dalam Sangaji dan Sopiah,

2010). Salah satu macam penelitian survei adalah survei menggunakan angket.

c) Penelitian Korelasional (*Correlational Research*)

Penelitian korelasional merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah merupakan hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih, dengan tujuan untuk menentukan apakah terdapat asosiasi antara dua variabel atau lebih serta seberapa jauh korelasi antara variabel yang diteliti (Sangaji dan Sopiah, 2010). Menurut W.G. Zikmund (2004) salah satu macam *problem* korelasi adalah korelasi sebab-akibat.

3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua tipe variabel, yaitu:

a) Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang diduga sebagai akibat atau *presumed effect variable* dan diduga sebagai variabel konsekuensi (dalam Sangaji dan Sopiah, 2010). Dalam penelitian ini, variabel komitmen organisasi adalah variabel dependen.

b) Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang diduga sebagai sebab atau *presumed cause variable* dan juga disebut sebagai variabel yang mendahului atau *antecedent variable* (dalam Sangaji dan Sopiah, 2010). Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik.

3.2.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah suatu penjelasan verbal mengenai arti suatu konsep (Sangaji dan Sopiah, 2010). Definisi konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1.1 Definisi Konseptual Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang anggota organisasi memiliki ikatan psikologi dengan organisasinya yang ditandai dengan keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi, menerima nilai-nilai dalam organisasi, berusaha dan memperluas usaha-usahnya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, serta memiliki rasa kesatuan dan rasa keterikatan terhadap organisasinya.

3.2.1.2 Definisi Konseptual Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah hubungan, komunikasi, dan kerjasama antara bawahan dengan atasan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status atau tingkat yang sama dalam suatu organisasi, yang dapat mempengaruhi anggota organisasi.

3.2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan suatu operasional yang diperlukan dalam mengukur variabel (Sangaji dan Sopiah, 2010). Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.2.1 Definisi Operasional Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan yang diukur menggunakan komitmen organisasi tiga dimensi yang dinyatakan oleh Meyer dan Allen (1990). Ketiga dimensi tersebut yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

3.2.2.2 *Definisi Operasional Lingkungan Kerja Non Fisik*

Dimensi lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini diukur berdasarkan dua teori. Teori pertama dinyatakan oleh Sihombing (2004) yaitu hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antara sesama pegawai. Teori kedua dinyatakan oleh Wursanto (2009) yaitu loyalitas vertikal dan horisontal.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sangadji dan Sopiah (2010) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dapat berupa makhluk hidup berupa manusia, hewan dan tumbuhan, maupun benda mati seperti dokumen (Sangadji dan Sopiah, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di kantor PT. X sejumlah 100 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sangadji dan Sopiah (2010) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila peneliti tidak mungkin untuk mempelajari seluruh populasi karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga, maka pengambilan data dapat diwakilkan melalui sampel (Sangadji dan Sopiah, 2010).

3.3.2.1 Teknik Sampling

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan probability sampling dengan menggunakan sampel random sampling, yaitu pengambilan sampel yang ditentukan secara acak (Sangadji dan Sopiah, 2010).

3.3.2.2 Jumlah Sampel

Roscoe (1982) memberikan saran dalam menentukan jumlah sampel penelitian, yaitu jumlah sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30-500 sampel (dalam Rangkuti, 2013). Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan pedoman dalam menentukan jumlah sampel menurut Slovin dengan rumus sebagai berikut (dalam Sangadji dan Sopiah, 2010):

$$\text{Pendapat Slovin: } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e^2 = tingkat kesalahan yang dikehendaki, peneliti menentukan tingkat kesalahan sebesar 10%.

$$\text{Jumlah sampel: } n = \frac{100}{1 + 100 (0,10)^2} = 50$$

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel diatas, dengan jumlah populasi sebanyak 100 karyawan, dan dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, maka jumlah sampel minimal dalam penelitian ini adalah 50 karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Sangaji dan Sopiah (2010) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan metode survei melalui pernyataan kepada subyek penelitian secara tertulis. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Kuesioner langsung, dalam variabel komitmen organisasi dan beberapa pernyataan dalam variabel lingkungan kerja non fisik responden menjawab sesuai dengan dirinya.

- b) Kuesioner tidak langsung, dalam beberapa pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik, responden menjawab tentang orang lain dalam organisasinya.
- c) *Check list*, responden menjawab pernyataan dengan memberikan tanda check (√) pada kolom yang sesuai.
- d) Kuesioner tertutup, responden hanya memilih satu dari enam pilihan jawaban yang tersedia. Pilihan jawaban dalam kuesioner komitmen organisasi dan lingkungan kerja non fisik menggunakan skala Likert sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert Komitmen Organisasi dan
Lingkungan Kerja Non Fisik

Pilihan Jawaban	Skor	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	6	1
Setuju (S)	5	2
Agak Setuju (AS)	4	3
Agak Tidak Setuju (ATS)	3	4
Tidak Setuju (TS)	2	5
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	6

Keterangan:

- a) Sangat Setuju (SS), alternatif jawaban apabila responden sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- b) Setuju (S), alternatif jawaban apabila responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- c) Agak Setuju (AS), alternatif jawaban apabila responden agak setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- d) Agak Tidak Setuju (ATS), alternatif jawaban apabila responden agak tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- e) Tidak Setuju (TS), alternatif jawaban apabila responden tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- f) Sangat Tidak Setuju (STS), alternatif jawaban apabila responden sangat tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan.

3.4.1 Alat Ukur Komitmen Organisasi

Alat ukur komitmen organisasi dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang dibuat oleh Darja Maslic Sersic pada tahun 1993 dari Departemen Psikologi Universitas Zagreb, Croatian. Alat ukur ini dibuat untuk menguji apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intentions* pada karyawan yang bekerja di industri organisasi di Croatian. Alat ukur yang dibuat berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen. Alat ukur ini diterjemahkan oleh UPT Bahasa Universitas Negeri Jakarta, kemudian di *back translate* oleh Pro Translation.

3.4.1.1 Modifikasi Alat Ukur Komitmen Organisasi

Peneliti memodifikasi jumlah pilihan jawaban yang tersedia. Pada alat ukur asli komitmen organisasi terdapat 5 pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Kemudian, peneliti menghilangkan pilihan jawaban Netral. Pilihan jawaban yang telah dimodifikasi menjadi 6 pilihan jawaban yaitu Sangat setuju, Setuju, Agak setuju, Agak tidak setuju, Tidak Setuju, Sangat tidak setuju. Selain itu, peneliti juga menambahkan satu aitem serta memodifikasi

satu pernyataan dengan memecah pernyataan tersebut menjadi dua pernyataan atas saran dari *expert judgement*. *Blue Print* variabel komitmen organisasi akan dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2

Blue Print Uji Coba Komitmen Organisasi

No.	Dimensi	Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Jumlah
1	Komitmen Afektif	Adanya keterlibatan emosional dengan organisasinya.	1, 2, 5	3, 4, 6	6
2	Komitmen Berkelanjutan	Bertahan dalam organisasi karena kebutuhan dan keinginan.	7, 8, 9		3
		Bertahan dalam organisasi karena memperhitungkan dan memahami kerugian-kerugian apabila meninggalkan organisasi.	10, 11, 12, 13		4
3	Komitmen Normatif	Loyalitas terhadap organisasi	15, 16, 17, 18	14	5
		Bertanggung jawab terhadap organisasi	19, 20		2
Total					20

3.4.2 Alat Ukur Lingkungan Kerja Non Fisik

Alat ukur lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini merupakan instrumen yang dimodifikasi dari alat ukur yang dibuat oleh Trias Fenanti dari Universitas Negeri Yogyakarta pada tahun 2015. Alat ukur ini dibuat untuk menguji apakah ada hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik dan variabel motivasi kerja, terhadap variabel kepuasan kerja. Alat ukur ini dibuat berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Wursanto (2009) dan Agung Ahyari (2002).

3.4.2.1 Modifikasi Alat Ukur Lingkungan Kerja Non Fisik

Peneliti memodifikasi alat ukur sebelumnya dengan menambahkan jumlah pernyataan, mengubah beberapa kata, menghilangkan beberapa pernyataan atas saran dari *expert judgement*. Peneliti juga mengubah jumlah pilihan jawaban dari 4 pilihan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju menjadi 6 pilihan jawaban yaitu Sangat setuju, Setuju, Agak setuju, Agak tidak setuju, Tidak Setuju, Sangat tidak setuju atas persetujuan dari *expert judgement*. Dalam alat ukur yang telah peneliti modifikasi, peneliti menambahkan teori yang dikemukakan oleh Sihombing (2004). *Blue Print* variabel lingkungan kerja non fisik akan dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.3
Blue Print Uji Coba Lingkungan Kerja Non Fisik

No.	Dimensi	Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Jumlah
1	Hubungan antara sesama pegawai	Kerjasama	1, 3, 4		3
		Rasa kekeluargaan	2		1
		Suasana kerja bersama rekan kerja		5, 6	2
		Komunikasi	15	13	2
2	Hubungan antara bawahan dengan atasan	Kerjasama	7		1
		Perhatian dari atasan	8, 9		2
		Komunikasi	14, 16		2
3	Loyalitas vertikal dan horisontal	Rasa empati	10, 11		2
		Silaturahmi	12		1
Total					16

3.5 Uji Coba Alat Ukur

Peneliti melakukan uji coba yang bertujuan untuk menguji keandalan alat ukur. Ada dua ciri yang harus dimiliki oleh setiap alat ukur, yaitu kesahihan (validitas) dan keterpercayaan (reliabilitas) (Sangaji dan Sopiah, 2010). Apabila hasil penelitian tidak diperoleh dengan alat pengukuran yang valid dan reliabel, orang akan tidak begitu yakin terhadap hasil dan kesimpulan dari penelitian tersebut (Sangaji dan Sopiah, 2010).

3.5.1 Uji Validitas

Validitas merupakan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Sangaji dan Sopiah, 2010). Dalam menguji validitas, peneliti menggunakan Product Moment Pearson dengan *software* SPSS versi 21. Suatu item dikatakan valid apabila nilai korelasi item total positif atau r Hitung lebih besar ($>$) dari r Product Moment. Peneliti melakukan uji coba kepada 30 karyawan PT. Y yang memiliki karakteristik perusahaan dan responden yang tidak jauh berbeda dengan subjek penelitian. Apabila $N = 30$, maka nilai r tabel Product Moment taraf signifikansi 5% adalah sebesar 0,361 (Rangkuti, 2013). Maka aitem dikatakan valid apabila r Hitung $> 0,361$. Hasil uji validitas akan dijelaskan pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

No Item	r Hitung	r Product Moment	Keterangan
1	0,766	0,361	Valid
2	0,512	0,361	Valid
3	0,436	0,361	Valid
4	0,239	0,361	Tidak Valid
5	0,689	0,361	Valid
6	0,614	0,361	Valid
7	0,504	0,361	Valid
8	0,502	0,361	Valid
9	0,789	0,361	Valid
10	0,570	0,361	Valid
11	0,070	0,361	Tidak Valid
12	0,502	0,361	Valid
13	0,472	0,361	Valid
14	0,098	0,361	Tidak Valid
15	0,718	0,361	Valid
16	0,698	0,361	Valid
17	0,598	0,361	Valid
18	0,643	0,361	Valid
19	0,650	0,361	Valid
20	0,437	0,361	Valid

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

No Item	r Hitung	r Product Moment	Keterangan
1	0,607	0,361	Valid
2	0,554	0,361	Valid
3	0,686	0,361	Valid
4	0,604	0,361	Valid
5	0,623	0,361	Valid
6	0,732	0,361	Valid
7	0,522	0,361	Valid
8	0,702	0,361	Valid
9	0,744	0,361	Valid
10	0,611	0,361	Valid
11	0,731	0,361	Valid
12	0,792	0,361	Valid
13	0,744	0,361	Valid
14	0,789	0,361	Valid
15	0,660	0,361	Valid
16	0,722	0,361	Valid

3.5.2 Uji Reliabilitas

Hasan (2004) menyatakan bahwa reliabilitas alat ukur adalah kestabilan alat dalam mengukur apa saja yang dikurnya (dalam Sangaji dan Sopiah, 2010). Alat ukur yang reliabel memiliki instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik (Sangaji dan Sopiah, 2010). Dalam

uji reliabilitas, peneliti menggunakan konsistensi internal dalam *Cronbach's Alpha*. Untuk menentukan kriteria reliabilitas instrumen yang digunakan, peneliti menggunakan kaidah reliabilitas Guilford yang dijelaskan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Kaidah Reliabilitas Guilford

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
$\geq 0,9$	Sangat reliabel
0,7 – 0,9	Reliabel
0,4 – 0,69	Cukup reliabel
0,2 – 0,39	Kurang reliabel
$\leq 0,2$	Tidak reliabel

Sumber: Rangkuti dan Wahyuni (2016)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang diuji memiliki kestabilan atau konsistensi, hasil uji akan dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Kriteria
Komitmen Organisasi	0,864	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,907	Sangat Reliabel

Tabel 3.8
Reliabilitas Alat Ukur Komitmen Organisasi per Dimensi

Dimensi	Koefisien Reliabilitas	Kriteria
Komitmen Afektif	0,723	Reliabel
Komitmen Berkelanjutan	0,723	Reliabel
Komitmen Normatif	0,706	Reliabel

Tabel 3.9
Reliabilitas Alat Ukur Lingkungan Kerja Non Fisik per Dimensi

Dimensi	Koefisien Reliabilitas	Kriteria
Hubungan antara sesama pegawai	0,757	Reliabel
Hubungan antara atasan dengan bawahan	0,844	Reliabel
Loyalitas vertikal dan horisontal	0,808	Reliabel

3.6 Blue Print Final Alat Ukur

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, maka *blue print* final yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10
Blue Print Final Komitmen Organisasi

No.	Dimensi	Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Jumlah
1	Komitmen Afektif	Adanya keterlibatan emosional dengan organisasinya.	1, 2, 4	3, 5	5
2	Komitmen Berkelanjutan	Bertahan dalam organisasi karena kebutuhan dan keinginan.	6, 7, 8		3
		Bertahan dalam organisasi karena memperhitungkan dan memahami kerugian-kerugian apabila meninggalkan organisasi.	9, 10, 11		3
3	Komitmen Normatif	Loyalitas terhadap organisasi	12, 13, 14, 15		4
		Bertanggung jawab terhadap organisasi	16, 17		2
Total					17

Tabel 3.11

Blue Print Final Lingkungan Kerja Non Fisik

No.	Dimensi	Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Jumlah
1	Hubungan antara sesama pegawai	Kerjasama	1, 3, 4		3
		Rasa kekeluargaan	2		1
		Suasana kerja bersama rekan kerja		5, 6	2
		Komunikasi	15	13	2
2	Hubungan antara bawahan dengan atasan	Kerjasama	7		1
		Perhatian dari atasan	8, 9		2
		Komunikasi	14, 16		2
3	Loyalitas vertikal dan horisontal	Rasa empati	10, 11		2
		Silaturahmi	12		1
Total					16

3.7 Analisis Data

Dalam menganalisis data peneliti menggunakan *software* SPSS versi 21 berbasis *Classical Test Theory*. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif digunakan untuk (Rangkuti dan Wahyuni, 2016):

- Mengetahui deskripsi data demografi dari sampel
- Ukuran kecenderungan sentral (*Central Tendency*): mean, median, modus, kuartil, desil, presentil.
- Keragaman data (Dispersi dan Variasi): standar deviasi, varians, range, nilai minimum, nilai maksimum, skewness (kemencengan), kurtosis (keruncingan).
- Kategorisasi skor

b) Uji Normalitas

Analisis uji normalitas menggunakan Q-Q Plot dan menggunakan Kolmogorof Smirnov. Dalam Kolmogorof Smirnov data memiliki distribusi normal apabila $p > \alpha = 0,10$.

c) Uji Linieritas

Analisis linieritas harus terpenuhi apabila analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier dan uji korelasi (Rangkuti dan Wahyuni, 2016). Uji linieritas dapat diketahui melalui 'curve estimation' atau dari grafik scatter plot. Jika nilai p lebih kecil daripada nilai α , maka kedua variabel bersifat linear (Rangkuti dan Wahyuni, 2016).

d) Analisis Korelasi

Teknik korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (Rangkuti dan Wahyuni, 2016). Analisis korelasi menggunakan korelasi pearson, apabila nilai $p < \alpha = 0,10$ maka terdapat korelasi yang signifikan antar dua variabel. Analisis korelasi juga dapat digunakan untuk mengetahui tingkat korelasi antara dua variabel.

e) Uji Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan penelitian yang belum dapat diperoleh dengan analisis korelasi saja (Rangkuti dan Wahyuni, 2016). Analisis regresi dalam penelitian ini adalah analisis regresi satu prediktor, karena hanya terdapat satu variabel prediktor yaitu lingkungan kerja non fisik yang memprediksi variabel kriterium yaitu komitmen organisasi.

Persamaan garis regresi dengan satu variabel prediktor (Rangkuti dan Wahyuni, 2016):

$$Y = a + bX$$

Y : Y variabel yang diprediksi (komitmen organisasi)

X : variabel prediktor (lingkungan kerja non fisik)

a : bilangan konstan (konstanta komitmen organisasi)

b : koefisien prediktor (koefisien lingkungan kerja non fisik)

f) Uji R Square

Analisis R Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

3.8 Hipotesis

Ho: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi.

Ha: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 karyawan yang bekerja di PT. X. Responden dalam penelitian ini ditentukan secara acak, sehingga karyawan yang bekerja di PT. X memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel penelitian.

4.1.1 Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

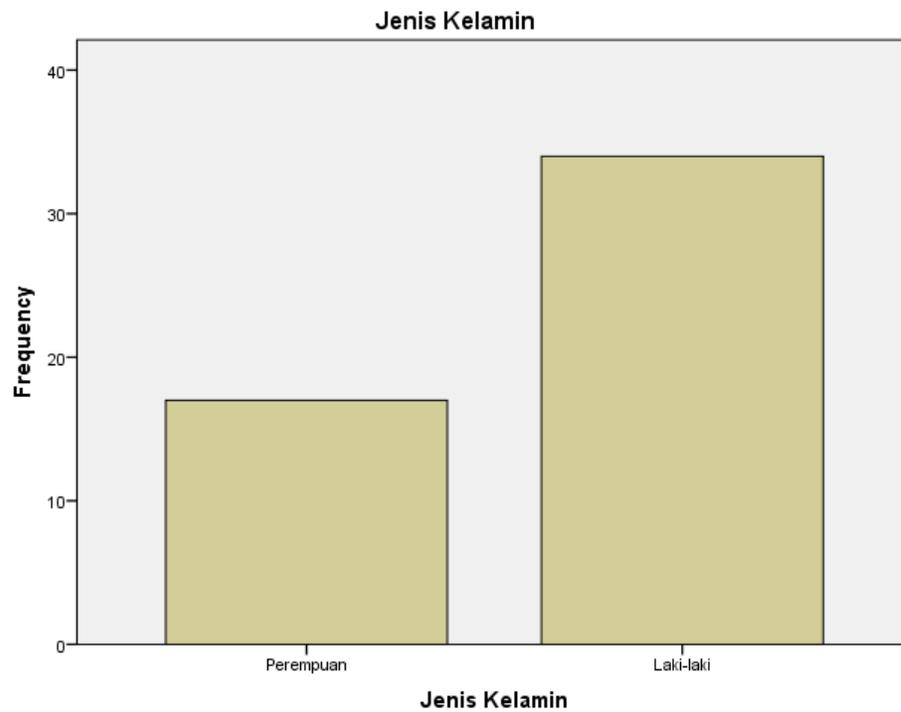
Gambaran responden penelitian berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan akan dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1

Data Distribusi Jenis Kelamin Responden Penelitian

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	17	33,3%
2	Laki-laki	34	66,7%
Total		51	100,0%

Responden dalam penelitian ini lebih banyak berjenis kelamin laki-laki, yaitu berjumlah 34 orang dengan presentase 66,7%. Sementara, responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang dengan presentase 33,3%. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin akan digambarkan pada diagram di bawah ini:



Gambar 4.1 Diagram Batang Data Distribusi Jenis Kelamin Responden Penelitian

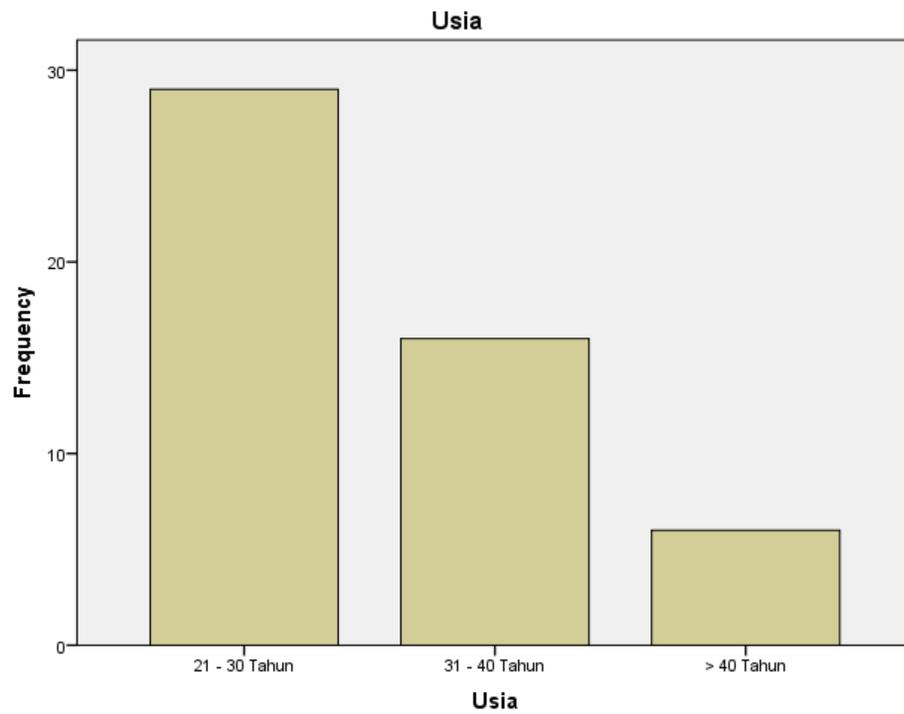
4.1.2 Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Gambaran responden penelitian berdasarkan usia akan dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Data Distribusi Usia Responden Penelitian

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1	≤ 20 – 20 Tahun	0	0,0%
2	21 – 30 Tahun	29	56,9%
3	31 – 40 Tahun	16	31,4%
4	≥ 40 Tahun	6	11,8%
Total		51	100,0%

Berdasarkan tabel di atas, responden dalam penelitian ini tidak ada yang berusia kurang dari 20 tahun hingga 20 tahun. Kemudian, responden penelitian didominasi oleh responden yang berusia 21 tahun hingga 30 tahun yaitu dengan jumlah 29 orang dengan presentase 56,9%. Selanjutnya, terdapat responden yang berusia 31 hingga 40 tahun yang berjumlah 16 orang dengan presentase 31,4%. Adapun responden yang berusia lebih dari 40 tahun, yaitu sebanyak 6 orang dengan presentase 11,8%. Distribusi responden berdasarkan usia akan digambarkan pada diagram di bawah ini:



Gambar 4.2 Diagram Batang Data Distribusi Usia Responden Penelitian

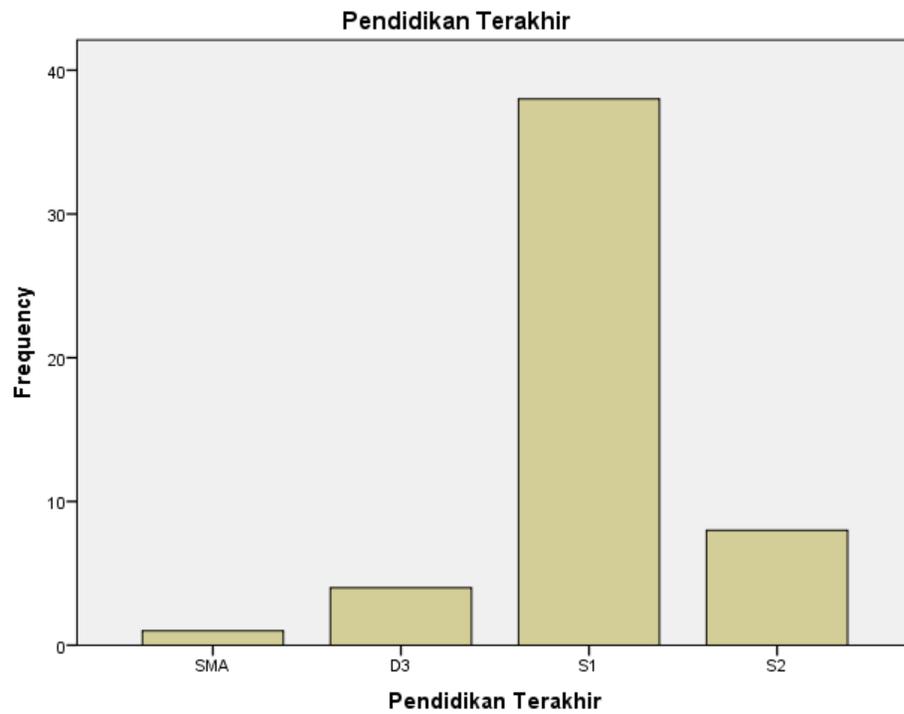
4.1.3 Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambaran responden penelitian berdasarkan pendidikan terakhir akan dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Data Distribusi Pendidikan Terakhir Responden Penelitian

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA	1	2,0%
2	D3	4	7,8%
3	S1	38	74,5%
4	S2	8	15,7%
5	S3	0	0,0%
Total		51	100,0%

Berdasarkan tabel di atas, responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA merupakan jumlah yang paling sedikit yaitu berjumlah 1 orang dengan presentase 2,0%. Kemudian, responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 berjumlah 4 orang dengan presentase 7,8%. Responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah paling banyak yaitu sebanyak 38 orang dengan presentase 74,5%. Adapun responden yang memiliki pendidikan terakhir S2 yaitu berjumlah 8 orang dengan presentase 15,7%. Dalam penelitian ini, tidak ada responden yang memiliki pendidikan terakhir S3. Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir akan digambarkan pada diagram di bawah ini:



Gambar 4.3 Diagram Batang Data Distribusi Pendidikan Terakhir Responden Penelitian

4.1.4 Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Jabatan

Gambaran responden penelitian berdasarkan jabatan akan dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Data Distribusi Jabatan Responden Penelitian

Jabatan	Jumlah	Presentase
<i>Engineer</i> (insinyur)	22	43%
<i>Staff</i> (staf)	13	25%
<i>Finance Project</i> (proyek keuangan)	2	4%
<i>Process Engineer</i> (insinyur pemrosesan)	2	4%
<i>Mechanical Lead Engineer</i> (kepala insinyur mekanik)	1	2%
<i>Quality Control Engineer</i> (insinyur kontrol kualitas)	2	4%
<i>Mechanical Engineer</i> (insinyur mekanik)	1	2%
<i>Lead Engineer</i> (kepala insinyur)	1	2%
<i>Construction Manager</i> (manajer konstruksi)	1	2%
Sekretaris	1	2%
<i>Document Controller</i> (pengontrol dokumen)	1	2%
<i>Project Control</i> (pengontrol proyek)	1	2%
<i>Field Engineer</i> (insinyur lapangan)	1	2%
<i>Supervisor</i> (supervisi)	1	2%
<i>Admin Project</i> (admin proyek)	1	2%
Total	51	100%

Berdasarkan tabel di atas, responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki jabatan *engineer* yaitu sebanyak 22 karyawan dengan presentase sebesar 43%. Kemudian, responden dengan jabatan staf berjumlah cukup

banyak yaitu 13 karyawan dengan presentase 25%. Selain itu, terdapat responden dengan jabatan *Finance Project*, *Process Engineer* dan *Quality Control Engineer* yang masing-masing berjumlah 2 karyawan dengan presentase 4%. Selanjutnya, terdapat responden dengan jabatan *Mechanical Lead Engineer*, *Mechanical Engineer*, *Lead Engineer*, *Construction Manager*, Sekretaris, *Document Controller*, *Project Control*, *Field Engineer*, *Supervisor* dan *Admin Project* yang masing-masing berjumlah 1 karyawan dengan presentase 2%.

4.1.5 Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

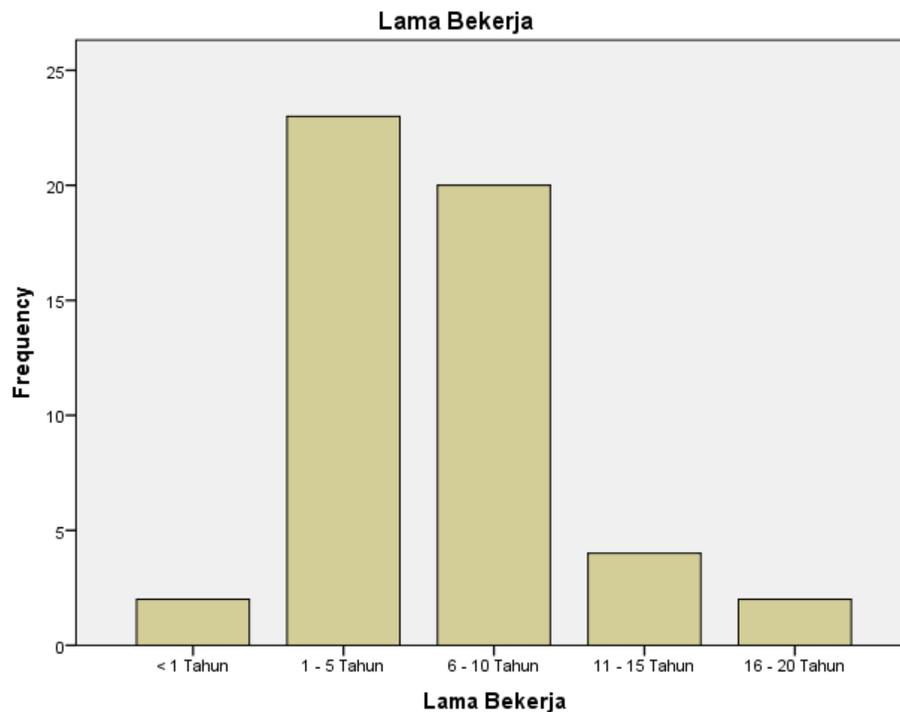
Gambaran responden penelitian berdasarkan lama bekerja akan dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Data Distribusi Lama Bekerja Responden Penelitian

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Frekuensi
1	≤ 1 Tahun	2	3,9%
2	1 – 5 Tahun	23	45,1%
3	6 – 10 Tahun	20	39,2%
4	11 – 15 Tahun	4	7,8%
5	16 – 20 Tahun	2	3,9%
6	21 – 25 Tahun	0	0,0%
7	≥ 25 Tahun	0	0,0%
Total		51	100,0%

Berdasarkan tabel di atas, dalam penelitian ini terdapat responden yang bekerja di PT. X kurang dari 1 tahun yaitu berjumlah 2 karyawan dengan presentase 3,9%. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang telah bekerja

1 hingga 5 tahun dengan jumlah 23 karyawan dengan presentase 45,1%. Kemudian, responden yang telah bekerja 6 hingga 10 tahun berjumlah cukup banyak yaitu 20 karyawan dengan presentase 39,2%. Selanjutnya, terdapat responden yang telah bekerja 11 hingga 15 tahun berjumlah 4 karyawan dengan presentase 7,8%. Adapun responden yang telah bekerja cukup lama dengan lama bekerja 16 hingga 20 tahun yaitu berjumlah 2 orang dengan presentase 3,9%. Dalam penelitian ini, tidak ada responden yang bekerja sangat lama di PT. X yaitu selama 21 hingga 25 tahun, maupun diatas 25 tahun. Distribusi responden berdasarkan lama bekerja akan digambarkan pada diagram di bawah ini:



Gambar 4.4 Diagram Batang Data Distribusi Lama Bekerja Responden Penelitian

4.2 Prosedur Penelitian

4.2.1 Persiapan Penelitian

Langkah pertama dalam mempersiapkan penelitian adalah peneliti melakukan *preliminary study* atau studi pendahuluan melalui wawancara kepada karyawan PT. X untuk lebih menggali permasalahan yang terjadi. Setelah melakukan wawancara, kemudian peneliti mencari teori yang sesuai dengan permasalahan yang terjadi dalam sumber-sumber yang ilmiah. Selanjutnya peneliti mendiskusikan permasalahan tersebut kepada dosen pembimbing. Setelah mendapatkan persetujuan dari dosen pembimbing, peneliti menetapkan penelitian yang berjudul Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi di PT. X.

Dalam prosedur pembuatan alat ukur penelitian, peneliti memodifikasi alat ukur seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Dalam alat ukur komitmen organisasi, peneliti memodifikasi alat ukur yang telah dibuat oleh Darja Maslic Sersic pada tahun 1993 dari Departemen Psikologi Universitas Zagreb, Croatian. Kemudian, untuk alat ukur lingkungan kerja non fisik, peneliti memodifikasi instrumen yang dibuat oleh Trias Fenanti dari Universitas Negeri Yogyakarta pada tahun 2015. Untuk alat ukur komitmen organisasi, diterjemahkan dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia oleh UPT Bahasa Universitas Negeri Jakarta, kemudian di *back translate* oleh Pro Translation. Selanjutnya, peneliti meminta saran dari *expert judgement* mengenai alat ukur penelitian. Setelah mendapatkan persetujuan dan saran dari *expert judgement* peneliti memperbaiki alat ukur sesuai saran yang telah diberikan.

Sebelum pelaksanaan penelitian, peneliti melakukan uji coba untuk menguji keandalan alat ukur. Uji coba alat ukur dilakukan kepada 30 karyawan di PT. Y yang memiliki karakteristik perusahaan dan responden yang tidak jauh berbeda dengan PT. X. Uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 10 Mei 2017 hingga 16 Mei 2017. Setelah melakukan uji validitas, didapatkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel lingkungan kerja non fisik valid. Sementara, dalam alat ukur komitmen organisasi terdapat 3 pernyataan yang tidak valid sehingga aitem tersebut harus digugurkan.

Kemudian, uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua alat ukur reliabel sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

Peneliti diizinkan oleh pimpinan PT. X untuk mengambil data berupa kuesioner mulai pada tanggal 5 Juni 2017. Responden penelitian ditentukan secara acak, sehingga karyawan yang bekerja di PT. X memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel penelitian. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan PT. X. Atas permintaan salah satu karyawan PT. X, penyebaran kuesioner dilakukan oleh salah satu karyawan PT. X. Para karyawan PT. X memiliki kesibukan yang tinggi, sehingga kuesioner harus ditinggal dan tidak semua kuesioner yang telah diberikan kembali ke peneliti. Selanjutnya peneliti tidak ikut serta dalam penyebaran kuesioner, sehingga peneliti tidak dapat mengambil sampel yang lebih banyak. Total sampel dalam penelitian ini adalah 52 karyawan, namun terdapat 1 kuesioner yang tidak dapat diolah karena hanya diisi sebagian oleh responden. Sehingga data yang dapat dianalisis adalah data yang diambil dari 51 sampel. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 5 Juni 2017 hingga 16 Juni 2017.

4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

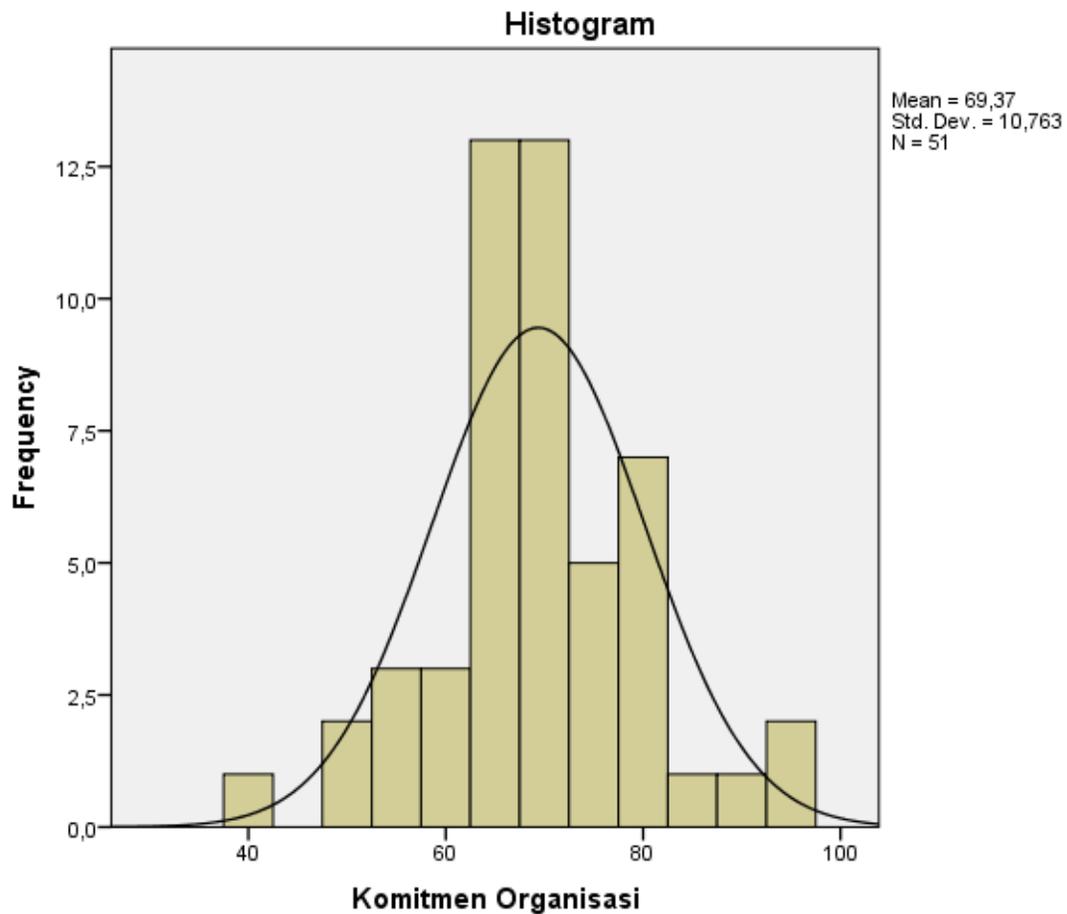
4.3.1 Data Deskriptif Komitmen Organisasi

Data deskriptif variabel komitmen organisasi akan dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 Data Deskriptif Komitmen Organisasi

Statistik	Nilai Output
Mean	69,37
Median	68,00
Modus	64
Standar Deviasi	10,763
Varians	115,838
Skewness	0,111
Standar Error Skewness	0,333
Kurtosis	1,190
Standar Error Kurtosis	0,656
Range	57
Nilai Minimal	40
Nilai Maksimal	97
Sum	3538
Persentil 25	64,00
Persentil 50	68,00
Persentil 75	75,00

Berdasarkan hasil analisis data deskriptif kepada 51 responden, variabel komitmen organisasi memiliki nilai mean sebesar 69,37, nilai median sebesar 68,00, nilai modus sebesar 64. Kemudian, variabel komitmen organisasi memiliki nilai standar deviasi sebesar 10,763, nilai varians 115,838, nilai skewness 0,111 dengan standar eror 0,333, nilai kurtosis 1,190 dengan standar eror 0,656, nilai range 57, nilai minimal 40, nilai maksimal sebesar 97, nilai sum sebesar 3538, nilai persentil 25, 50 dan 75 masing-masing sebesar 64, 68 dan 75. Deskripsi komitmen organisasi dapat dilihat melalui diagram di bawah ini:



Gambar 4.5 Histogram Komitmen Organisasi

4.3.1.1 Kategorisasi Skor Komitmen Organisasi

Kategorisasi skor komitmen organisasi dibagi menjadi dua, yaitu tinggi dan rendah. Kategori ditentukan melalui nilai mean yang telah diperoleh yaitu sebesar 69. Apabila X lebih kecil dari mean maka responden memiliki kategori komitmen organisasi yang rendah. Selanjutnya, apabila X sama dengan mean atau lebih besar dari mean maka responden memiliki kategori komitmen organisasi yang tinggi. Kategorisasi skor akan dijelaskan di bawah ini:

Tabel 4.7

Norma Kategorisasi Komitmen Organisasi

Kategori	Norma
Rendah	$X \leq 69$
Tinggi	$X = 69$ atau $X \geq 69$

Tabel 4.8

Kategorisasi Komitmen Organisasi

No.	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Rendah	26	51%
2	Tinggi	25	49%
Total		51	100%

Berdasarkan tabel di atas, jumlah frekuensi dan presentase komitmen organisasi di PT. X lebih banyak berada pada kategori rendah yaitu dengan frekuensi 26 orang dengan presentase sebesar 51%. Sementara frekuensi komitmen organisasi yang tinggi berjumlah 25 orang dengan presentase 49%.

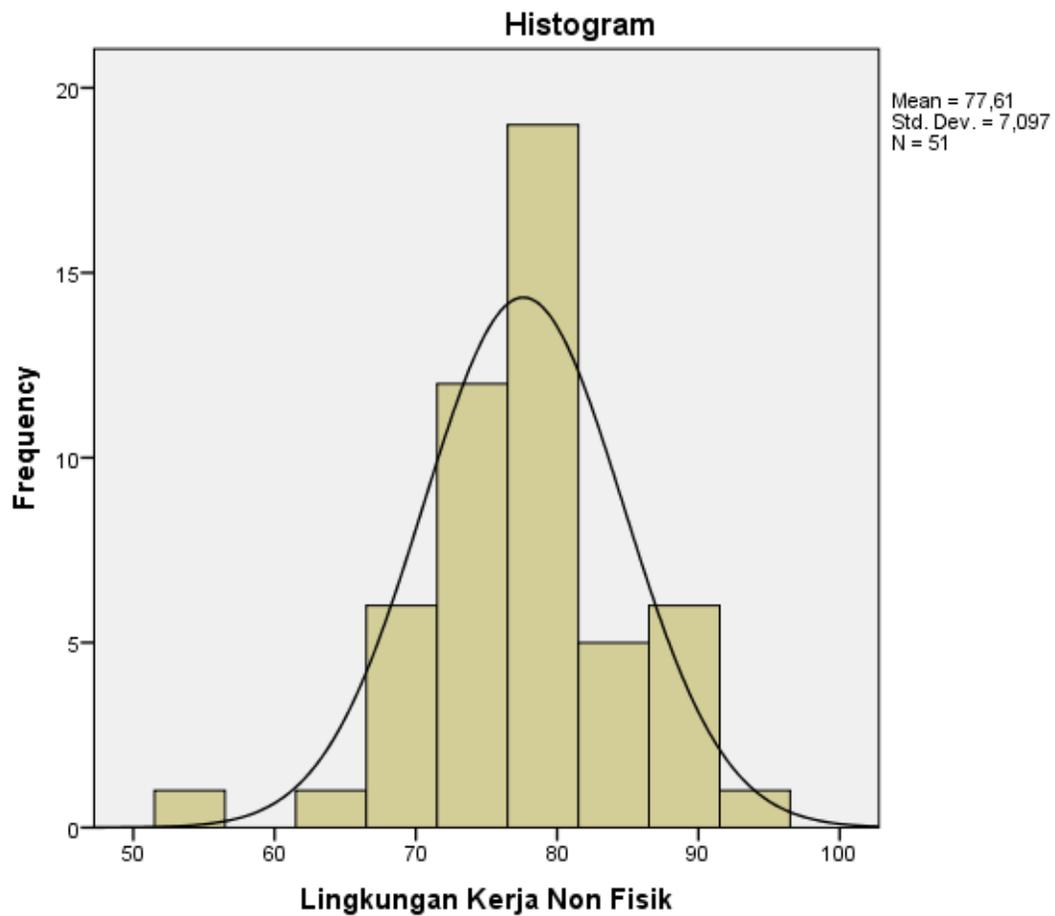
4.3.2 Data Deskriptif Lingkungan Kerja Non Fisik

Data deskriptif variabel lingkungan kerja non fisik akan dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9 Data Deskriptif Lingkungan Kerja Non Fisik

Statistik	Nilai Output
Mean	77,61
Median	78,00
Modus	79
Standar Deviasi	7,097
Varians	50,363
Skewness	-0,401
Standar Error Skewness	0,333
Kurtosis	1,450
Standar Error Kurtosis	0,656
Range	38
Nilai Minimal	54
Nilai Maksimal	92
Sum	3958
Persentil 25	74,00
Persentil 50	78,00
Persentil 75	81,00

Berdasarkan hasil analisis data deskriptif kepada 51 responden, variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai mean sebesar 77,61, nilai median sebesar 78,00, nilai modus sebesar 79. Kemudian, variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai standar deviasi sebesar 7,097, nilai varians 50,363, nilai skewness -0,401 dengan standar eror 0,333, nilai kurtosis 1,450 dengan standar eror 0,656, nilai range 38, nilai minimal 54, nilai maksimal sebesar 92, nilai sum sebesar 3958, nilai persentil 25, 50 dan 75 masing-masing sebesar 74, 78 dan 81. Deskripsi lingkungan kerja non fisik dapat dilihat melalui diagram di bawah ini:



Gambar 4.6 Histogram Lingkungan Kerja Non Fisik

4.3.2.1 Kategorisasi Skor Lingkungan Kerja Non Fisik

Kategorisasi skor lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu tinggi dan rendah. Kategori ditentukan melalui nilai mean yaitu sebesar 78. Apabila X sama dengan mean atau lebih besar dari mean maka kategorisasi lingkungan kerja non fisik tinggi. Namun, apabila X lebih kecil dari mean maka kategorisasi lingkungan kerja non fisik rendah. Kategorisasi skor akan dijelaskan di bawah ini:

Tabel 4.10

Norma Kategorisasi Lingkungan Kerja Non Fisik

Kategori	Norma
Rendah	$X \leq 78$
Tinggi	$X = 78$ atau $X \geq 78$

Tabel 4.11

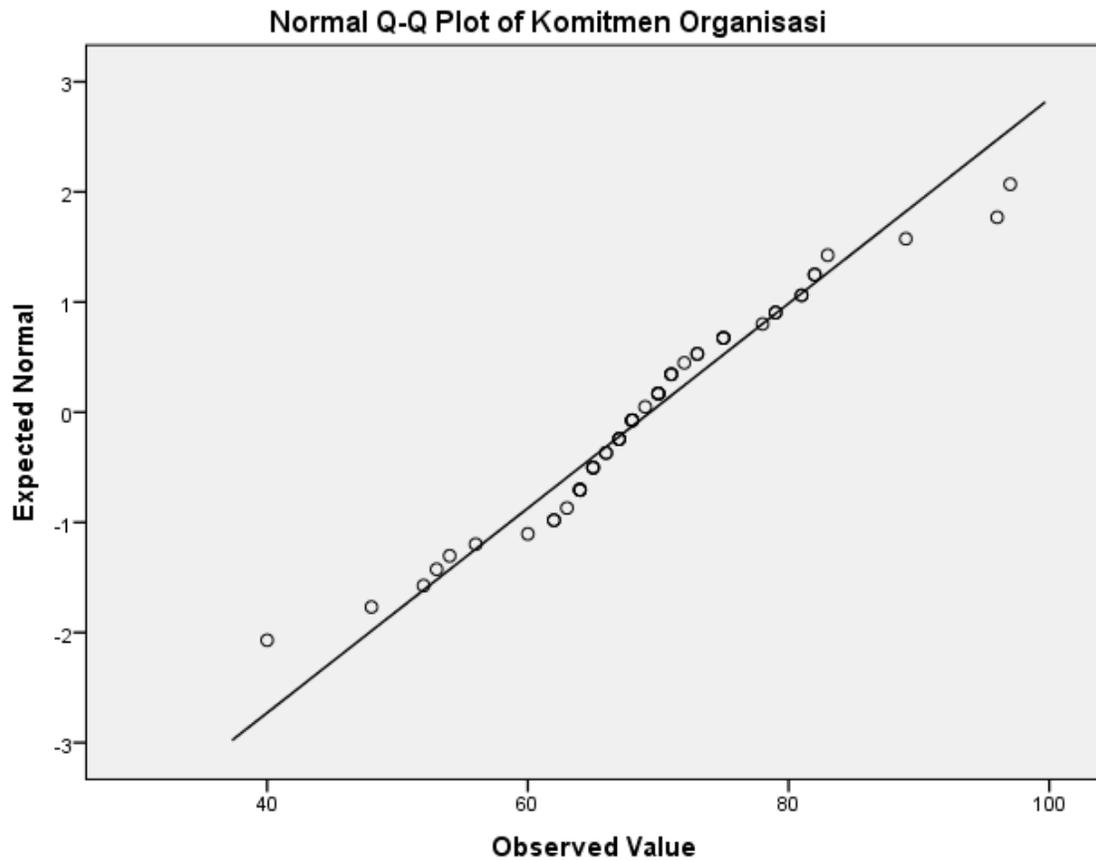
Kategorisasi Lingkungan Kerja Non Fisik

No.	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Tinggi	25	49%
2	Rendah	26	51%
Total		51	100%

Berdasarkan tabel di atas, jumlah frekuensi dan presentase skor lingkungan kerja non fisik di PT. X lebih banyak berada pada kategori tinggi yaitu dengan frekuensi 26 orang dengan presentase sebesar 51%. Sementara frekuensi skor lingkungan kerja non fisik yang rendah memiliki frekuensi 25 orang dengan presentase 49%.

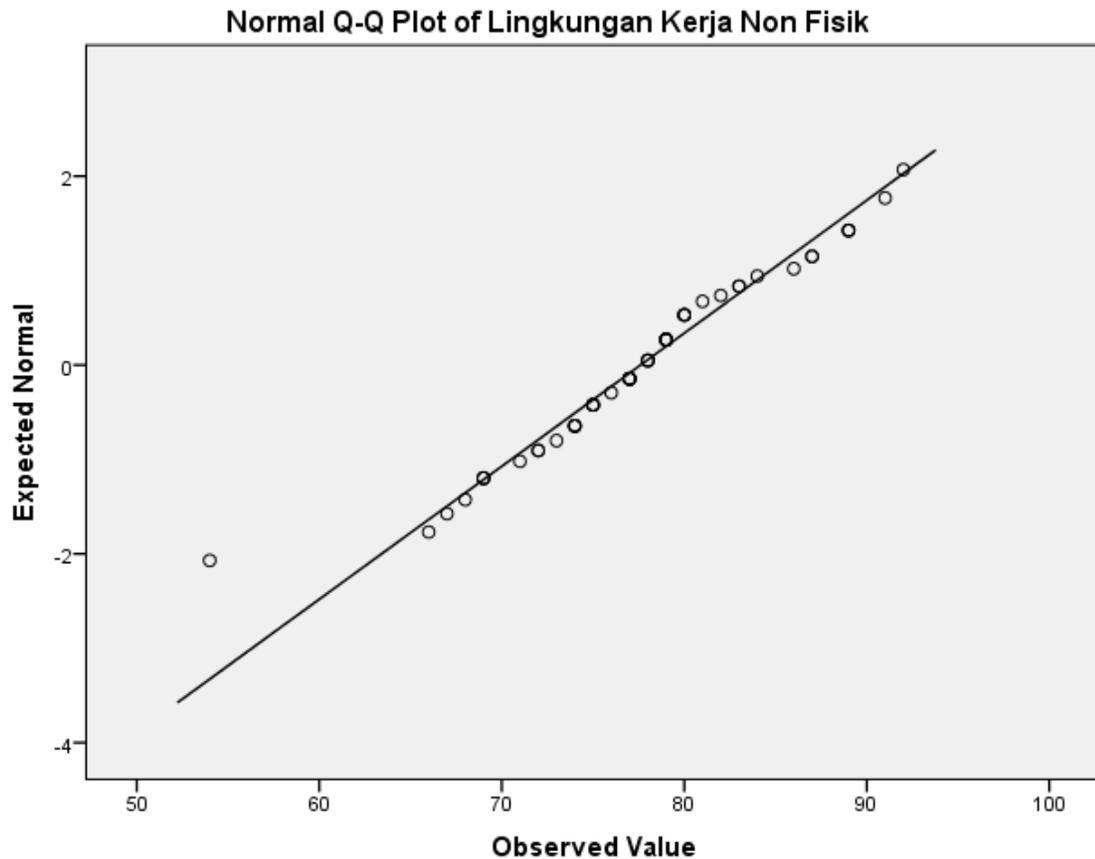
4.3.3 Uji Normalitas

Analisis uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Q-Q Plot dan menggunakan Kolmogorof Smirnov. Uji normalitas akan dijelaskan pada gambar dan tabel di bawah ini:



Gambar 4.7 Q-Q Plot Komitmen Organisasi

Berdasarkan gambar Q-Q plot variabel komitmen organisasi di atas, terlihat bahwa data komitmen organisasi berdistribusi normal karena titik-titik mengikuti dan mendekati garis lurus diagonalnya. Sementara untuk Q-Q plot variabel lingkungan kerja non fisik, akan dijelaskan di bawah ini:



Gambar 4.8 Q-Q Plot Lingkungan Kerja Non Fisik

Pada gambar Q-Q plot lingkungan kerja non fisik di atas, terlihat bahwa data lingkungan kerja non fisik berdistribusi normal karena titik-titik mengikuti dan mendekati garis lurus diagonalnya. Selain menggunakan gambar Q-Q plot, peneliti juga menggunakan Kolmogorof Smirnov untuk menguji normalitas data. Data memiliki distribusi normal apabila $p > \alpha = 0,10$. Analisis menggunakan Kolmogorof Smirnov akan dijelaskan di bawah ini:

Tabel 4.12
Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov

No.	Variabel	Nilai p	α	Intepretasi
1	Komitmen Organisasi	0,122	0,10	Distribusi Normal
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,106	0,10	Distribusi Normal

Berdasarkan tabel di atas, variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja non fisik memiliki distribusi data yang normal karena nilai p komitmen organisasi (0,122) dan nilai p lingkungan kerja non fisik (0,106) lebih besar dari nilai α (0,10).

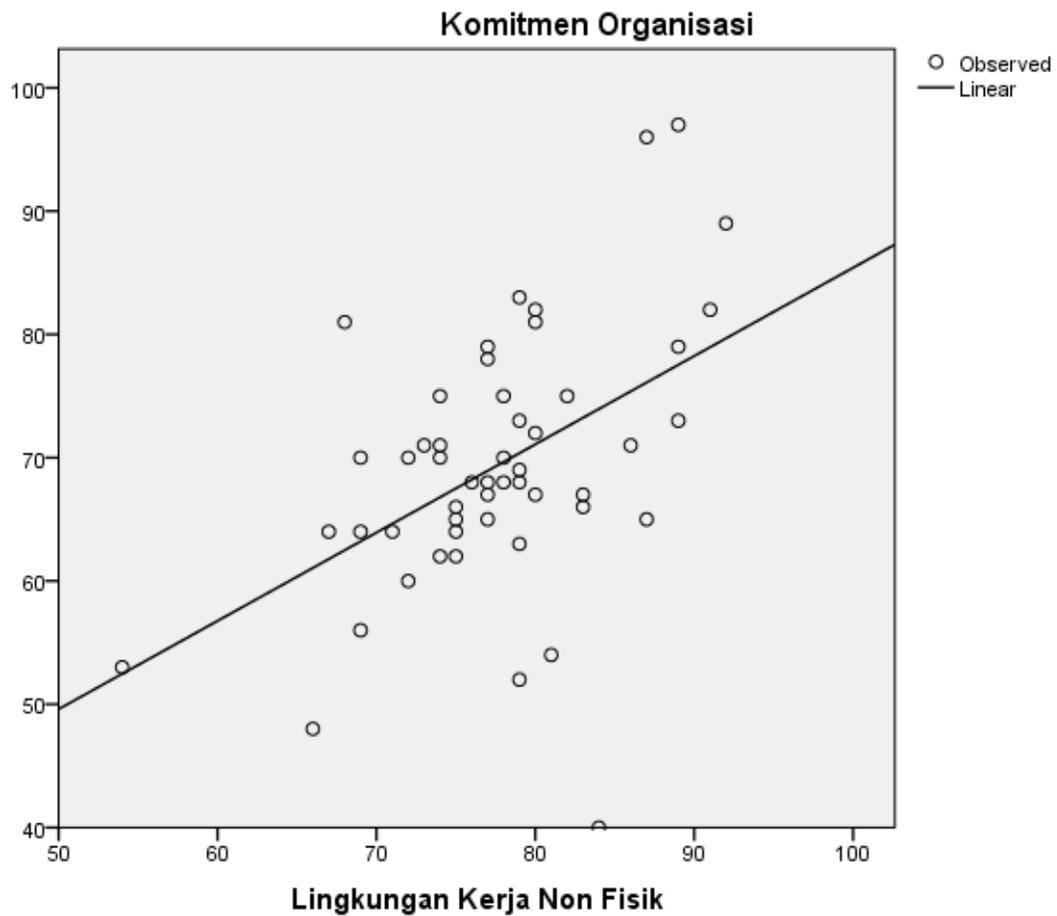
4.3.4 Uji Linieritas

Dalam penelitian ini, uji linieritas digunakan untuk melihat apakah hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi tergolong linier atau tidak. Jika nilai p lebih kecil daripada nilai α , maka kedua variabel bersifat linear. Uji linieritas akan dijelaskan di bawah ini:

Tabel 4.13
Uji Linieritas

Variabel	Nilai p	α	Intepretasi
Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi	0,00	0,10	Linier

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa Nilai p (0,00) < 0,10, maka variabel lingkungan kerja non fisik dan variabel komitmen organisasi bersifat linier satu sama lain. Selain itu, uji linieritas dapat dilihat dari grafik scatter plot di bawah ini:



Gambar 4.9 Grafik Scatter Plot

4.3.5 Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik dan variabel komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, analisis korelasi menggunakan korelasi pearson, apabila nilai $p < \alpha$ (0,10) maka terdapat korelasi yang signifikan antar dua variabel. Kemudian, analisis korelasi juga dapat digunakan untuk mengetahui tingkat korelasi antara dua variabel. Hasil analisis korelasi akan dijelaskan di bawah ini:

Tabel 4.14

Uji Korelasi Pearson

Variabel	Nilai p	α	Intepretasi
Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi	0,00	0,10	Terdapat hubungan yang signifikan

Tabel di atas menunjukkan bahwa Nilai p ($0,00$) $<$ $0,10$, maka terdapat korelasi yang signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik dan variabel komitmen organisasi. Selanjutnya, peneliti menguji tingkat korelasi Pearson. Dalam intepretasi tingkat korelasi, peneliti menggunakan interpretasi nilai Pearson sebagai berikut:

Tabel 4.15

Kaidah Tingkat Korelasi Pearson

Nilai Pearson Correlation	Tingkat Korelasi
0 – 0,199	Korelasi Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Korelasi Rendah
0,400 – 0,599	Korelasi Sedang
0,600 – 0,799	Korelasi Kuat
0,800 – 1,000	Korelasi Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2008)

Hasil uji tingkat korelasi Pearson akan dijelaskan di bawah ini:

Tabel 4.16
Uji Tingkat Korelasi Pearson

Variabel	Nilai Pearson Correlation	Intepretasi
Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi	0,472	Korelasi sedang

Tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh Nilai *Pearson Correlation* yaitu sebesar 0,472. Berdasarkan nilai tersebut maka terdapat tingkat korelasi yang sedang antara variabel lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi.

4.3.6 Uji Analisis Regresi

Uji analisis regresi dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan penelitian yang belum dapat diperoleh dengan analisis korelasi saja (Rangkuti dan Wahyuni, 2016). Peneliti menggunakan analisis regresi untuk menguji hipotesis. Analisis regresi dalam penelitian ini adalah analisis regresi satu prediktor, karena hanya terdapat satu variabel prediktor yaitu lingkungan kerja non fisik yang memprediksi variabel kriterium yaitu komitmen organisasi. Apabila nilai $p < 0,10$ maka lingkungan kerja non fisik mempengaruhi komitmen organisasi. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ho: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi.

Ha: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi.

Tabel 4.17
Uji Signifikansi

Variabel	Nilai F_{hitung}	Nilai p	α	Intepretasi
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi	14,063	0,000	0,10	Terdapat pengaruh yang signifikan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,063 dan nilai p sebesar 0,000. Berdasarkan nilai tersebut maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi. Maka, H_a diterima dan H_o ditolak.

Persamaan garis regresi dengan satu variabel prediktor dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Y : Y variabel yang diprediksi (komitmen organisasi)

X : variabel prediktor (lingkungan kerja non fisik)

a : bilangan konstan (konstanta komitmen organisasi)

b : koefisien prediktor (koefisien lingkungan kerja non fisik)

Tabel 4.18
Uji Koefisien

Variabel	Nilai Konstanta (a)	Nilai Koefisien Prediktor (b)	Intepretasi
Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi	13,791	0,716	Terdapat hubungan yang searah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar 13,791 dan nilai koefisien prediktor (b) sebesar 0,716. Maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a+bX$$

$$Y = 13,791 + 0,716X$$

Koefisien regresi di atas menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi searah. Hal tersebut berarti semakin tingginya skor lingkungan kerja non fisik, maka semakin meningkatnya komitmen organisasi.

4.3.7 Uji R Square

Analisis R Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Analisis R Square akan dijelaskan di bawah ini:

Tabel 4.19

Uji R Square

Variabel	Nilai R Square	Intepretasi
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi	0,223	Terdapat pengaruh sebesar 22,3%

Berdasarkan tabel uji R Square di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 22,3% dan 77,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

4.4 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan variabel komitmen organisasi di PT. X bersifat linier, yaitu dengan nilai $p = 0,000$. Selanjutnya hasil uji korelasi menggunakan analisis Pearson, menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi yaitu dengan nilai $p = 0,000$. Berdasarkan hasil uji korelasi, didapatkan bahwa nilai *Pearson Correlation* yaitu sebesar 0.472. Nilai *Pearson Correlation* tersebut menunjukkan bahwa terdapat tingkat korelasi yang sedang antara variabel lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi.

Selanjutnya hasil uji hipotesis menggunakan analisis regresi, menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. X yaitu dengan nilai F tabel sebesar 14,063 dan nilai p sebesar 0,000. Maka, H_a diterima dan H_o ditolak. Selain itu, hasil persamaan garis regresi menunjukkan bahwa $Y = 13,791 + 0,716X$. Koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi adalah searah. Hal tersebut berarti semakin tingginya skor lingkungan kerja non fisik, maka semakin meningkatnya komitmen organisasi.

Selanjutnya, berdasarkan uji R Square, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 22,3% dan 77,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kemudian, gambaran mengenai lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi dalam penelitian ini tergolong dari dua kategori yaitu tinggi dan rendah. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat 25 orang (49%) karyawan PT. X memiliki kategori lingkungan kerja non fisik yang rendah. Sementara, terdapat 26 orang (51%) karyawan PT. X yang memiliki kategori komitmen organisasi yang rendah.

Berdasarkan hasil *crosstabs* dapat terlihat bahwa terdapat 25 karyawan PT. X yang memiliki lingkungan kerja non fisik yang rendah dan komitmen organisasi yang rendah pula. Hal ini dapat terjadi karena lingkungan kerja merupakan salah satu prediktor variabel komitmen organisasi. Pernyataan ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Steers dan Porter (1985), yaitu komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor organisasi salah satunya adalah lingkungan kerja (dalam Humala, 2014). Pernyataan tersebut juga sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson, yaitu lingkungan kerja dapat meningkatkan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen (dalam Ginanjar, 2013). Selain itu, Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson juga menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan rasa kepemilikan dari anggota organisasi (dalam Ginanjar, 2013). Rasa kepemilikan tersebut dapat meningkatkan ikatan psikologis antara anggota organisasi dengan organisasinya, dengan begitu komitmen afektif dalam diri anggota organisasi dapat meningkat.

Namun, apabila dilihat berdasarkan hasil *crosstabs* masih terdapat 26 orang (51%) karyawan yang memiliki skor lingkungan kerja non fisik yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT. X.

Komitmen organisasi merupakan aspek yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi agar tercapainya keberhasilan organisasi. Melalui penelitian ini, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik mempengaruhi komitmen organisasi.

Sehingga dengan lebih memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja non fisik diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi pada PT. X.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Peneliti mengalami kesulitan dan hambatan dengan prosedur pengambilan data berupa kuesioner di PT. X, sehingga peneliti tidak dapat menjadikan seluruh populasi menjadi responden penelitian serta tidak dapat mengambil sampel dengan jumlah yang lebih banyak. Selain itu, tidak semua kuesioner yang telah diberikan kembali ke peneliti dan terdapat kuesioner yang tidak dapat diolah karena hanya diisi sebagian oleh responden.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. X dengan pengaruh sebesar 22,3%, sementara 77,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Selanjutnya, hubungan lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi adalah searah. Hal tersebut berarti semakin baiknya lingkungan kerja non fisik, maka semakin meningkatnya komitmen organisasi.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. X. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi adalah searah, sehingga semakin tingginya skor lingkungan kerja non fisik, maka semakin meningkatnya komitmen organisasi. Sebaliknya, apabila semakin rendahnya skor lingkungan kerja non fisik, semakin rendahnya juga komitmen organisasi di PT.X .

Sehingga apabila diimplikasikan, semakin baiknya lingkungan kerja non fisik maka adanya hubungan sesama karyawan yang baik, hubungan pimpinan dan bawahan yang baik, loyalitas vertikal dan horisontal yang baik, komunikasi sesama karyawan maupun komunikasi karyawan dan atasan yang baik, maka semakin meningkatnya komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Mengingat komitmen organisasi merupakan aspek yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi agar tercapainya keberhasilan organisasi, sehingga komitmen

organisasi merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan. Sehingga, hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada PT. X.

5.3 Saran

5.3.1 Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi subjek penelitian belum maksimal. Melalui penelitian ini diharapkan subjek penelitian lebih memaksimalkan komitmen organisasinya. Selain itu, subjek penelitian diharapkan lebih memperhatikan lingkungan kerja non fisik, yaitu hubungan sesama karyawan, hubungan pimpinan dan bawahan, loyalitas vertikal dan horisontal, komunikasi sesama karyawan maupun komunikasi karyawan dan atasan.

5.3.2 Bagi PT. X

Berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi di PT. X belum maksimal, ditandai dengan 51% subjek penelitian memiliki komitmen organisasi yang rendah. Komitmen organisasi merupakan aspek yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi agar tercapainya keberhasilan organisasi. Oleh karena itu bagi PT. X terutama bagi pihak Sumber Daya Manusia (SDM) lebih memaksimalkan komitmen para karyawan.

Melalui hasil penelitian ini, salah satu cara dalam memaksimalkan komitmen organisasi dalam diri karyawan adalah dengan lebih memperhatikan lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan hasil penelitian, keadaan lingkungan kerja non fisik di PT. X juga masih kurang maksimal karena masih terdapat 49% responden yang memiliki skor lingkungan kerja non fisik yang rendah. Berdasarkan hasil *crosstabs* dapat terlihat bahwa terdapat 25 karyawan PT. X yang memiliki lingkungan kerja non fisik yang rendah atau buruk dan komitmen organisasi yang rendah pula. Maka, saran bagi PT. X adalah diharapkan lebih memperhatikan lingkungan kerja non fisik dengan meningkatkan hubungan antara sesama pegawai dalam bentuk kerjasama, saling

tolong menolong dan meningkatkan rasa kekeluargaan, pimpinan maupun karyawan diharapkan mampu memperbaiki hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya dalam bentuk kerjasama dan lebih memberikan rasa simpati maupun perhatian, meningkatkan loyalitas vertikal dan horisontal dengan cara mempererat silaturahmi dan rasa simpati di dalam maupun di luar pekerjaan, dan diharapkan lebih memperhatikan komunikasi dalam organisasi, terutama pimpinan terhadap bawahannya.

Dengan lebih memperhatikan lingkungan kerja non fisik tersebut, diharapkan menciptakan suasana kerja yang lebih diinginkan oleh karyawan. Sehingga karyawan PT. X lebih nyaman dan senang dalam bekerja, dengan begitu komitmen organisasi dalam diri karyawan juga lebih maksimal.

5.3.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi selain lingkungan kerja non fisik seperti karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat meneliti di institusi atau organisasi yang berbeda dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Baraba, R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *JBTI*, 4(1), 61-71. Abstract retrieved from journal.umy.ac.id/index.php/bti/article/download/2435/2418
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I. *Jurnal Sosioteknologi*, 15(1), 136-154. Retrieved from <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=425405&val=7388&title=INFLUENCE%20PHYSICAL%20WORK%20ENVIRONMENT%20AND%20NON-PHYSICAL%20IN%20THE%20EMPLOYEE%20PERFORMANCE%20OF%20KPPN%20BANDUNG%20I>
- Dani, A. K. (2016). Hubungan komunikasi organisasi dan komitmen organisasi dengan manajemen konflik pada guru di Sekolah Islam Bunga Bangsa Samarinda. *eJournal Psikologi*, 4(2), 189-199. Retrieved from [http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2016/02/eJournal%20Aditya%20Kurnia%20Dani%20\(02-10-16-07-37-08\).pdf](http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2016/02/eJournal%20Aditya%20Kurnia%20Dani%20(02-10-16-07-37-08).pdf)
- Duha, T. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fajrianti, A. B. P. (2012). Hubungan antara komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2), 102-109. Retrieved from http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110810026_7v.pdf
- Fenanti, T. (2015). *Hubungan lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman Yogyakarta*(Skripsi). Retrieved from http://eprints.uny.ac.id/27744/1/Skripsi_Trias%20Fenanti_11404244022.pdf

- Firmansyah. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai satuan kerja non vertikal tertentu jalan nasional wilayah I provinsi Kalimantan Selatan. *KINDAI*, 10(4), 321-329. Retrieved from <http://sia.pncastia.ac.id/download-jurnal.php?id=115>
- Gayatri, I. A. M. E. M., Nugroho, S., Praningrum. (2013). Analisis pengaruh motivasi kerja, komitmen karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Pundi Bengkulu. *The Manager Review*, 15(4), 616-627. Abstract retrieved from <http://repository.unib.ac.id/10825/1/ida%20ayu%20files.pdf>
- Ginanjari, R. A. (2013). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda, dan olahraga kabupaten Sleman*(Skripsi). Retrieved from <http://eprints.uny.ac.id/25614/1/Rodi%20Ahmad%20Ginanjari.pdf>
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen sumber daya manusia: Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*. 1st ed., Jakarta: PT Grasindo.
- Hermawan, I. K. A., & Riana, G. (2014). Analisis faktor-faktor yang menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3), 1527-1541. Retrieved from <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=127200&val=989>
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 79-97. Retrieved from <http://stiewidyagamalumajang.ac.id/journal/index.php/JPWIGA/article/viewFile/22/42>
- Humala, R. (2014). Kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 228-240. Retrieved from ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/1999

- Isnain, M. (2012). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Unauna. *E-Jurnal Katalogis*, 1(1), 104-113. Retrieved from [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=264554&val=735&title=Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Unauna](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=264554&val=735&title=Pengaruh%20Kompetensi,%20Lingkungan%20Kerja,%20dan%20Komitmen%20Organisasi%20terhadap%20Kinerja%20Pegawai%20Dinas%20Pendidikan%20Pemuda%20dan%20Olahraga%20Kabupaten%20Tojo%20Unauna)
- Kusumaputri, E. S. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lubis, A. (2015). Lingkungan kerja yang kondusif dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *AL-Masharif*, 3(1), 34-50. Retrieved from <http://jurnal.iain-padangsidempuan.ac.id/index.php/Al-masharif/article/download/292/273>
- Malik, H. A. (2015). Analisis kinerja pegawai melalui komitmen organisasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai pemerintah kota Mataram. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 1-16. Abstract retrieved from <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jmm17/article/viewFile/419/383>
- Muhyi, H. A., Mutaqqin, Z., Nirmalasari, H. (2016). *HR Plan & Strategy: Strategy Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., Prasetya, A. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1-9. Retrieved from https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwju2_nopOTUAhXBMI8KHfdfAyIQFggkMAA&url=http%3A%2F%2Fadministrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id%2Findex.php%2Fjab%2Farticle%2Fdownload%2F366%2F561&usg=AFQjCNFUBjLjXy5Pf4Ty14neyz4xQC8fkQ
- Rais, R., Adolfina., Dotulong, L. (2016). Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 185-197. Abstract retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewFile/10627/10216>

- Rangkuti, A. A. (2013). *Statistika Parametrik dan Non-Parametrik dalam Bidang Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta: Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan UNJ.
- Rangkuti, A. A., & Wahyuni, L. D. (2016). *Modul: Analisis Data Penelitian Kuantitatif Berbasis Classical Test Theory Dan Item Response Theory (Rasch Model)*. Jakarta: Prodi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta.
- Sakina, N. (2009). Komitmen organisasi karyawan pada PT. Bank “X” di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 7(2), 53-62. Retrieved from <http://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-4999-NinaSakina.pdf>
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sersic, D. M. (1999). An Empirical test of Mayer and Allen’s three-component model of organizational commitment in Croatian context. *Review of Psychology*, 6(1-2), 17-24. Retrieved from http://mjesecc.ffzg.hr/revija.psi/vol%2006%20no%201-2%201999/Masli%E6-Ser%9Ai%E6_1999-6-1-2.pdf
- Setyadi, B., Utami, H. N., Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank BRI, Tbk. cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 21(1), 1-8. Retrieved from [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=314192&val=6468&title=PENGARUH%20LINGKUNGAN%20KERJA%20FISIK%20DAN%20NON%20FISIK%20TERHADAP%20MOTIVASI%20KERJA%20DAN%20KINERJA%20KARYAWAN%20\(S%20tudi%20Pada%20Karyawan%20PT.%20Bank%20BRI,%20Tbk.%20Cabang%20Bogor\)](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=314192&val=6468&title=PENGARUH%20LINGKUNGAN%20KERJA%20FISIK%20DAN%20NON%20FISIK%20TERHADAP%20MOTIVASI%20KERJA%20DAN%20KINERJA%20KARYAWAN%20(S%20tudi%20Pada%20Karyawan%20PT.%20Bank%20BRI,%20Tbk.%20Cabang%20Bogor))
- Spector, P. E., 2012, *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice, International Student Version*, 6th ed., Willey (John Willey & Sons, INC), Florida.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 135-144. Retrieved from <http://repository.petra.ac.id /17159/1/19348-23560-1-SM.pdf>

Suyasa, P. T. Y. S., & Coawanta, J. A. (2004). Sikap terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 1-21. Retrieved from <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=62918&val=4564>

Tan, Ingrid. (2010). *From Zero to The Best*. Jakarta: Libri.

LAMPIRAN

1.1 Lampiran Surat Pernyataan *Expert Judgement*



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI
KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Telepon : +62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 702/KJ-P/FPsi/V/2017
Lamp. : Seberkas
Hal. : Permohonan Surat *Expert Judgment*

05 Mei 2017

Kepada Yth.
Ibu Ratna Dyah Suryatri, PhD
Di Jakarta

Dengan hormat,
kami mohon kesediaan ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa kami:

Nama : Astrid Wulandari Chalera
Nomor Registrasi : 1125130010
Program Studi : Psikologi
Tahun Akademik : 2016/2017
Fakultas : Pendidikan Psikologi
Untuk : Validasi Instrumen

Guna mendapatkan expert judgement instrumen penelitian untuk tugas akhir dengan judul
"Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi".

Atas perhatian dan bantuan Ibu kami ucapkan terima kasih.

Koordinator Program Studi Psikologi
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

Mira Ariyani, Ph.D
NIP. 19751201 200604 2 001

Dosen Pembimbing I

Dwi Kencana Wulan, M.Psi
NIP. 198212122014042001

SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN***EXPERT JUDGEMENT***

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ratna Dyah Suryaratri, Ph.D

NIP : 197512162006042001

Prodi : Psikologi

Pendidikan Terakhir : S3

Bidang Keahlian : Psikologi Pendidikan

No. Handphone : +61 405 611 716

Menyatakan bahwa instrumen **Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi** yang telah divalidasi: ~~dapat digunakan~~ (perlu perbaikan*).

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

Jakarta,

Validator,



Ratna Dyah Suryaratri

NIP. 197512162006042001

2.1 Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas

2.1.1 Kuesioner Uji Validitas dan Reliabilitas

Jakarta, 09 Mei 2017

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan PT. Pertamina Refining Project
Di Tempat
Dengan hormat,

Saya Astrid Wulandari Chalera mahasiswi program sarjana 1 (S1) Prodi Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang sedang melakukan penelitian untuk penyelesaian tugas akhir yakni penyusunan skripsi.

Dalam rangka penyusunan skripsi tersebut, saya membutuhkan bantuan Anda untuk mengisi kuesioner/angket guna pengumpulan data penelitian. Oleh karena itu, saya mohon Anda meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang terlampir. Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan penelitian dan kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu sangat saya jaga, jadi tidak akan berdampak apa pun pada kinerja Anda sebagai karyawan PT. Pertamina Refining Project. Silahkan Anda menanggapi setiap item pernyataan dengan leluasa agar benar-benar sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Jika ada hal yang perlu ditanyakan terkait penelitian ini, silahkan menghubungi saya: 0878 8686 0059, atau email: astridwulandarc@gmail.com.

Sekian dan atas kerjasamanya saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Astrid Wulandari Chalera

LEMBAR PERSETUJUAN
(INFORM CONSENT)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan kesediaan untuk menjadi responden pengambilan data skripsi. Saya akan menanggapi setiap pernyataan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Saya juga memahami dan menyetujui bahwa hasil dari kuesioner ini akan terjaga kerahasiaannya dan semata-mata untuk kepentingan penelitian.

Responden

Peneliti

I. PETUNJUK IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda centang (√) pada salah satu kotak yang tersedia sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya.

- a. Inisial : ...
- b. Jenis Kelamin : () P, atau () L
- c. Usia : () < 20 - 20 tahun, () 21 – 30 tahun
() 31 - 40 tahun, () > 40 tahun
- d. Pendidikan Terakhir : () SMA, () D3, () S1,
() S2, atau () S3
- e. Jabatan : ...
- f. Lama Bekerja : () < 1 tahun, () 1 – 5 tahun,
() 6 – 10 tahun,
() 11 – 15 tahun, () 16 – 20 tahun,
() 21 - 25 tahun, () > 25 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu alternatif jawaban untuk setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (√). Masing-masing pernyataan memiliki alternatif jawaban sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

ATS = Agak Tidak Setuju

AS = Agak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Selamat menjawab,

Kesediaan Bapak/Ibu menjawab setiap butir pernyataan dalam kuesioner merupakan kontribusi berharga bagi pengembangan ilmu pengetahuan

A.

Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
Saya bahagia menghabiskan masa kerja saya di perusahaan ini						
Saya tidak mempunyai rasa memiliki (<i>sense of belonging</i>) terhadap perusahaan saya						
Perusahaan lain tidak menyamai seluruh manfaat yang saya dapatkan di perusahaan ini						
Saya merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan saya sekarang						

B.

Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
Antar sesama rekan kerja tertanam sikap saling tolong menolong di dalam maupun di luar pekerjaan						
Rekan sekerja merupakan keluarga besar bagi saya						
Pimpinan saya menghargai saya						
Pimpinan saya ikut serta untuk membantu kesulitan saya dalam berbagai masalah yang saya hadapi						

2.1.2 Data Kasar (*Excel*) Uji Coba

2.1.2.1 Data Kasar Uji Coba Komitmen Organisasi

Resp.	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7
1	5	5	5	5	5	5	5
2	6	6	6	1	6	6	6
3	5	4	5	4	5	4	4
4	4	4	5	5	4	5	4
5	5	5	2	5	5	5	5
6	5	5	3	2	3	4	5
7	5	4	4	6	4	3	2
8	5	5	5	5	5	5	5
9	4	3	5	4	5	5	3
10	3	3	4	4	3	3	3
11	5	4	5	4	4	5	4
12	4	4	3	3	5	6	4
13	3	4	3	3	4	4	3
14	5	5	5	5	5	5	5
15	6	6	6	5	6	6	6
16	6	6	6	5	6	6	6
17	5	3	2	3	4	3	3
18	5	4	2	2	4	2	5
19	4	1	4	4	5	4	1
20	4	1	4	4	6	6	1
21	4	1	4	4	5	5	1
22	5	5	4	4	5	5	5
23	4	1	4	5	6	6	1
24	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	6	5	5	5
27	5	5	2	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5

Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15
3	5	3	3	3	3	4	5
5	6	6	2	6	5	5	6
3	5	3	3	3	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	2	3	2	2	5	3
4	5	6	1	2	5	6	5
3	5	2	2	2	2	5	5
4	4	3	6	4	2	1	3
3	3	3	3	3	3	4	3
5	5	5	5	3	4	2	4
5	5	3	3	4	5	4	4
3	3	4	3	3	3	5	2
3	5	3	3	3	3	4	5
6	6	6	1	6	6	6	6
6	6	6	5	6	6	1	6
2	4	4	1	4	5	2	4
6	5	5	5	4	4	2	2
5	5	3	1	5	5	6	6
5	5	3	1	6	6	6	5
5	6	3	1	5	5	6	5
3	5	3	3	3	3	4	5
6	5	3	1	6	6	6	6
3	5	2	2	2	2	5	5
3	5	3	3	3	3	4	5
3	5	3	3	3	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	3	3	3	4	5
3	5	2	2	2	2	5	5
3	5	3	3	3	4	5	5

Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20
5	5	5	5	2
6	6	6	6	6
4	5	5	3	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
3	6	5	5	5
5	5	6	4	6
5	5	5	5	2
3	5	4	5	4
3	3	3	3	3
2	5	5	5	4
3	5	5	4	5
2	3	4	3	2
5	5	5	5	2
6	6	6	6	6
6	6	6	6	5
1	5	5	5	5
2	3	6	4	5
6	3	5	5	3
5	3	5	5	1
5	3	6	6	2
5	5	5	5	2
5	3	6	5	1
5	5	5	5	2
5	5	5	5	2
5	5	6	5	6
5	5	5	5	5
5	5	4	5	4
5	5	5	5	5

2.1.2.2 Data Kasar Uji Coba Lingkungan Kerja Non Fisik

Resp.	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8
1	6	5	5	5	5	5	5	5
2	6	6	6	6	6	6	6	6
3	5	4	5	6	3	4	5	6
4	4	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	2	3	6	5
7	6	6	4	6	6	6	6	5
8	6	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	6	6	3	4	6	5
10	4	4	4	4	3	2	4	4
11	5	5	5	5	2	5	6	5
12	5	5	5	6	1	2	6	5
13	5	5	5	5	3	4	5	5
14	6	5	5	5	5	5	5	5
15	6	6	6	6	6	6	6	6
16	6	6	6	6	6	6	6	6
17	5	4	5	5	4	5	6	6
18	5	6	5	5	2	1	6	4
19	5	4	5	5	5	5	6	6
20	5	5	5	5	6	6	5	5
21	5	4	5	5	6	6	5	5
22	6	5	5	5	5	5	5	5
23	6	6	6	6	6	6	6	6
24	6	5	5	5	5	5	5	5
25	6	5	5	5	5	5	5	5
26	5	6	6	5	2	5	5	5
27	5	4	5	5	4	4	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	6
29	5	4	5	5	5	5	5	5
30	5	6	6	6	6	6	6	6

Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16
5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6
6	2	5	4	5	6	6	6
5	3	3	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	3	5	5	5	5
4	1	3	4	6	5	6	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	6	3	4	4	6	3
3	3	3	3	4	3	3	3
6	5	5	4	5	5	6	5
5	5	5	3	3	5	6	5
5	4	4	3	4	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6
5	4	3	4	5	6	5	5
5	5	4	5	3	5	6	6
6	5	5	5	5	5	5	5
6	5	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	6	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	5	6	6	5	6	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	6	5	6	5	5	5	5
5	3	5	5	4	4	5	5
6	6	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6

Correlations

		item12	item13	item14	item15	item16	skortotal
item13	Pearson Correlation	,614**	1	,580**	,237	,434*	,744**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,208	,016	,000
	N	30	30	30	30	30	30
item14	Pearson Correlation	,604**	,580**	1	,623**	,858**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
item15	Pearson Correlation	,310	,237	,623**	1	,623**	,660**
	Sig. (2-tailed)	,096	,208	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
item16	Pearson Correlation	,678**	,434*	,858**	,623**	1	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000	,016	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
skortotal	Pearson Correlation	,792**	,744**	,789**	,660**	,722**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

2.1.3.3 Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

- Reliabilitas Komitmen Organisasi Seluruh Dimensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	17

- Reliabilitas Dimensi Komitmen Afektif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,723	5

- Reliabilitas Dimensi Komitmen Berkelanjutan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,723	6

- Reliabilitas Dimensi Komitmen Normatif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,706	6

2.1.3.4 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik

- Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik Seluruh Dimensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	16

- Reliabilitas Dimensi Hubungan Antara Sesama Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,757	8

- Reliabilitas Dimensi Hubungan Antara Atasan dengan Bawahan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	5

- Reliabilitas Loyalitas Vertikal dan Horizontal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,808	3



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI
KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Telepon : +62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 703/KJ-P/FPPsi/V/2017
Hal. : Permohonan Izin Penelitian

05 Mei 2017

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Pertamina Refining Project
Jl. Jend. Gatot Subroto, Patra Jasa Office Tower Lt. 2
Jakarta Selatan

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Astrid Wulandari Chalera
Nomor Registrasi : 1125130010
Program Studi : Psikologi
No. Telp/ HP : 0878-8686-0059

Untuk dapat melakukan pengambilan data melalui pengisian uji coba kuesioner kepada para karyawan PT. Pertamina Refining Project dalam rangka memenuhi kelengkapan proses penyusunan skripsi dengan judul :

“Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi”

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Koordinator Program Studi Psikologi
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

Mira Ariyani, Ph.D
NIP. 197512012006042001

Dosen Pembimbing I

Dwi Kencana Wulan, M.Psi
NIP. 198212122014042001

Mengetahui
Wakil Dekan I FPPsi UNJ

Gumung Gumelar, M.Si
NIP. 197704242006011001

2.1.5 Surat Keterangan Uji Coba Dari Kantor



Jakarta, 17 Mei 2017
No. 15/E2Q340/2017-S0

Lampiran :
Perihal : **Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pratama Nugraha Herdian
Jabatan : Cost Control SPL/SPM
PT. Pertamina Refining Project
Alamat : Patra Jasa Office Tower Jl. Gatot Subroto Kav. 32-34 DKI Jakarta

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Astrid Wulandari Chalera
Universitas : Universitas Negeri Jakarta

Telah melakukan uji coba kuesioner "**Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi**".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pjs. Project Coordinator SPL/SPM,

Pratama Nugraha Herdian

2.2 Lampiran Penelitian

2.2.1 Kuesioner Penelitian

Jakarta, 17 Mei 2017

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan PT. Rekayasa Industri
Di Tempat
Dengan hormat,

Saya Astrid Wulandari Chalera mahasiswi program sarjana 1 (S1) Prodi Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang sedang melakukan penelitian untuk penyelesaian tugas akhir yakni penyusunan skripsi.

Dalam rangka penyusunan skripsi tersebut, saya membutuhkan bantuan Anda untuk mengisi kuesioner/angket guna pengumpulan data penelitian. Oleh karena itu, saya mohon Anda meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang terlampir. Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan penelitian dan kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu sangat saya jaga, jadi tidak akan berdampak apa pun pada kinerja Anda sebagai karyawan PT. Rekayasa Industri. Silahkan Anda menanggapi setiap item pernyataan dengan leluasa agar benar-benar sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Jika ada hal yang perlu ditanyakan terkait penelitian ini, silahkan menghubungi saya: 0878 8686 0059, atau email: astridwulandari@gmail.com.

Sekian dan atas kerjasamanya saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Astrid Wulandari Chalera

LEMBAR PERSETUJUAN
(INFORM CONSENT)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan kesediaan untuk menjadi responden pengambilan data skripsi. Saya akan menanggapi setiap pernyataan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Saya juga memahami dan menyetujui bahwa hasil dari kuesioner ini akan terjaga kerahasiaannya dan semata-mata untuk kepentingan penelitian.

Responden

Peneliti

I. PETUNJUK IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda centang (\surd) pada salah satu kotak yang tersedia sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya.

- a. Inisial : ...
- b. Jenis Kelamin : () P, atau () L
- c. Usia : () < 20 - 20 tahun, () 21 – 30 tahun
() 31 - 40 tahun, () > 40 tahun
- d. Pendidikan Terakhir : () SMA, () D3, () S1,
() S2, atau () S3
- e. Jabatan : ...
- f. Lama Bekerja : () < 1 tahun, () 1 – 5 tahun,
() 6 – 10 tahun,
() 11 – 15 tahun, () 16 – 20 tahun,
() 21 - 25 tahun, () > 25 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu alternatif jawaban untuk setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (\surd). Masing-masing pernyataan memiliki alternatif jawaban sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

ATS = Agak Tidak Setuju

AS = Agak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Selamat menjawab,

Kesediaan Bapak/Ibu menjawab setiap butir pernyataan dalam kuesioner merupakan kontribusi berharga bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

A.

Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
Saya bahagia menghabiskan masa kerja saya di perusahaan ini						
Saya tidak mempunyai rasa memiliki (<i>sense of belonging</i>) terhadap perusahaan saya						
Perusahaan lain tidak menyamai seluruh manfaat yang saya dapatkan di perusahaan ini						
Saya merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan saya sekarang						

B.

Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
Antar sesama rekan kerja tertanam sikap saling tolong menolong di dalam maupun di luar pekerjaan						
Rekan sekerja merupakan keluarga besar bagi saya						
Pimpinan saya menghargai saya						
Pimpinan saya ikut serta untuk membantu kesulitan saya dalam berbagai masalah yang saya hadapi						

2.2.2 Data Kasar (Excel) Final

2.2.2.1 Data Kasar Final Komitmen Organisasi

Resp.	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7
1	5	5	5	5	5	5	3
2	5	5	5	5	5	5	4
3	6	6	5	5	5	5	5
4	6	6	6	6	6	6	6
5	4	5	4	3	6	4	1
6	2	1	3	3	3	1	2
7	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	5	4	4	3	4
9	5	1	5	6	5	4	1
10	5	5	2	5	2	5	5
11	4	3	4	4	5	3	3
12	3	4	5	4	5	5	3
13	5	2	5	4	5	2	2
14	4	5	5	5	5	3	2
15	5	5	5	5	5	5	5
16	6	5	5	5	5	6	6
17	5	4	5	5	5	4	2
18	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	4
20	4	4	4	4	3	4	3
21	3	5	4	3	4	4	3
22	4	4	5	5	5	4	3
23	5	4	5	5	5	4	2
24	6	6	5	5	5	6	3
25	4	2	4	5	5	5	4
26	3	5	5	5	5	4	5
27	5	5	5	5	5	5	3
28	5	5	5	5	5	5	2
29	5	5	6	5	5	4	3
30	5	4	4	5	5	4	4
31	3	4	5	3	5	4	5
32	6	6	6	6	6	6	6
33	5	4	5	4	5	3	4
34	4	2	4	5	5	4	4
35	5	5	5	5	5	2	2

36	6	2	6	6	6	6	6
37	5	5	5	4	5	4	2
38	5	5	6	5	6	3	3
39	4	3	4	4	5	3	1
40	5	2	5	5	5	5	2
41	5	3	3	3	3	3	3
42	4	1	4	6	6	1	5
43	4	4	5	4	5	4	4
44	4	1	4	5	4	1	5
45	5	5	3	3	4	5	4
46	5	3	2	4	3	3	2
47	3	3	4	3	3	3	3
48	5	4	2	4	2	5	6
49	5	5	5	5	5	5	3
50	3	4	3	4	4	3	3
51	5	2	5	5	5	5	3

Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15
5	5	2	3	3	3	5	5
5	2	2	2	3	5	5	5
5	5	5	2	5	4	4	4
6	1	5	5	5	5	6	5
5	4	3	4	2	4	5	5
1	6	1	4	1	1	4	2
5	5	5	5	5	3	5	5
3	4	3	3	3	3	4	4
4	2	1	2	2	2	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	3	5	5
4	3	3	2	3	2	5	5
4	3	2	4	2	1	5	5
4	3	3	3	3	3	5	6
5	2	4	4	2	3	5	5
6	6	6	5	6	6	6	6
4	3	3	3	3	3	5	4
5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	3	3	4	4	4
3	3	3	4	4	3	5	5

5	3	3	3	3	3	5	5
4	3	3	4	4	3	4	5
5	5	4	4	4	4	6	6
4	4	4	2	4	4	5	4
5	4	5	3	5	4	5	2
5	2	2	3	3	3	5	4
5	5	4	5	4	4	4	4
5	5	4	3	4	3	4	4
4	4	3	3	3	3	5	5
5	6	4	2	2	3	4	3
6	5	3	3	3	3	5	5
5	4	4	4	4	3	4	4
5	5	4	5	2	2	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	4	6	6
4	4	2	2	3	3	5	5
5	3	4	5	4	4	6	6
2	2	2	2	2	2	4	4
2	5	2	2	3	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	6	6	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	6	6	3	5
5	2	2	2	3	3	6	5
4	4	4	5	4	1	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	2	2	3	6
5	2	2	2	5	5	5	5
3	4	3	3	2	2	3	4
5	2	2	2	5	5	5	5

Item 16	Item 17	Skor
5	2	71
5	4	72
5	5	81
6	3	89
4	3	66
2	3	40
3	5	81

3	3	62
1	1	54
5	4	78
5	3	63
3	3	62
3	2	56
3	3	65
3	5	73
6	6	97
5	3	66
5	4	82
5	2	75
4	4	64
5	3	64
5	3	68
5	4	69
4	5	83
4	6	70
5	5	75
4	3	67
4	4	75
5	3	73
3	4	68
3	4	65
4	3	82
4	4	70
4	2	67
5	5	79
6	6	96
4	3	65
6	3	79
2	2	48
5	3	64
3	2	60
5	1	71
4	4	70
5	3	70
5	5	67
5	5	64
3	3	52

4	5	68
5	2	71
3	2	53
5	2	68

2.2.2.2 Data Kasar Final Lingkungan Kerja Non Fisik

Resp.	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7
1	6	6	6	6	5	6	5
2	5	6	6	6	1	5	6
3	6	6	6	6	2	5	5
4	6	6	6	6	6	6	6
5	6	5	6	6	6	6	3
6	6	5	6	6	6	6	6
7	6	6	6	6	5	4	5
8	5	5	4	6	4	4	5
9	6	6	6	6	2	3	6
10	6	5	5	5	4	5	5
11	5	5	6	6	4	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5
13	4	5	5	3	4	5	5
14	6	6	6	6	6	6	5
15	6	6	6	6	6	6	5
16	6	6	6	6	4	5	5
17	6	5	5	6	5	4	5
18	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5
20	5	2	5	5	4	5	4
21	5	5	5	5	4	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5
23	6	5	5	5	6	5	4
24	5	5	5	6	3	5	6
25	5	5	5	6	5	5	4
26	5	5	5	6	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	6
28	6	5	5	6	5	5	5
29	5	5	5	6	5	5	4
30	5	5	5	5	4	5	4
31	4	4	5	6	5	5	5

32	6	6	6	6	6	6	6
33	5	5	5	5	5	5	5
34	6	4	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5
36	6	6	6	6	5	5	6
37	5	5	5	5	5	5	5
38	6	6	6	6	5	6	6
39	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5	5	5
41	4	4	5	5	4	5	5
42	5	6	5	5	4	1	6
43	5	5	5	5	3	4	5
44	5	4	5	6	3	4	5
45	6	6	6	6	2	3	6
46	4	4	4	4	5	5	4
47	6	6	4	6	6	6	6
48	5	5	6	6	3	4	6
49	5	5	5	6	2	2	6
50	4	4	4	4	3	2	4
51	5	5	5	5	2	5	6

Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15
5	5	5	5	5	5	6	5
6	5	2	6	5	5	5	6
5	5	5	5	4	5	5	5
6	6	5	3	6	6	6	6
5	4	1	5	2	6	4	6
5	6	2	3	4	6	6	5
4	2	5	3	3	5	1	6
5	4	5	5	3	5	5	5
6	4	6	5	4	3	6	6
5	5	5	5	5	2	5	5
5	5	3	4	5	5	5	6
5	5	4	4	4	2	5	5
5	5	4	2	2	5	5	5
6	5	6	5	4	4	5	6
6	6	5	4	4	6	6	6
5	5	6	6	6	5	6	6
6	5	5	5	5	5	5	6

5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	2	5	5	5
4	5	3	4	4	5	5	5
5	5	3	3	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5
4	5	6	5	4	5	5	5
6	5	5	5	5	4	4	6
5	4	3	5	4	2	5	5
4	5	5	4	4	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	6
5	5	5	5	4	5	5	6
5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	6	5	4	4
6	6	3	4	6	6	6	6
4	4	5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	2	5	5	5
6	6	6	3	3	5	6	6
5	5	3	4	3	5	5	5
6	6	5	5	4	6	5	6
4	4	4	4	4	3	5	5
5	5	2	4	2	3	5	5
5	5	4	4	4	5	4	4
4	5	5	4	5	3	5	6
5	5	4	4	3	4	3	5
6	6	2	5	4	5	6	6
5	5	5	4	3	5	5	5
5	5	3	3	4	5	4	4
5	4	1	3	4	6	5	6
5	5	5	6	3	4	4	6
5	5	5	5	3	3	5	6
4	3	3	3	3	4	3	3
5	6	5	5	4	5	5	6

Item 16	Skor
5	86
5	80
5	80

6	92
4	75
6	84
1	68
5	75
6	81
5	77
5	79
5	74
5	69
5	87
5	89
6	89
5	83
5	80
4	74
4	69
5	75
5	78
4	79
4	79
4	72
5	78
5	83
5	82
5	79
5	77
5	77
6	91
4	74
5	80
5	77
6	87
5	75
5	89
5	66
5	71
5	72
5	74
4	69

6	78
5	77
4	67
5	79
3	76
5	73
3	54
5	79

2.2.3 Analisis Data Statistik SPSS

2.2.3.1 Data Demografi

Resp.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Jabatan	Lama Bekerja
1	1	2	1	<i>Admin Project</i>	1
2	2	2	3	<i>Engineer</i>	2
3	2	2	3	<i>Engineer</i>	3
4	2	3	4	<i>Mechanical Lead Engineer</i>	3
5	2	3	3	<i>Engineer</i>	2
6	2	2	3	<i>Quality Control Engineer</i>	2
7	1	2	3	<i>Mechanical Engineer</i>	3
8	2	3	3	<i>Staff</i>	2
9	2	2	3	<i>Process Engineer</i>	3
10	1	2	4	<i>Engineer</i>	2
11	2	3	3	<i>Lead Engineer</i>	4
12	2	2	3	<i>Engineer</i>	3
13	2	4	3	<i>Engineer</i>	4
14	2	4	4	<i>Construction Manager</i>	1
15	2	3	3	<i>Engineer</i>	4
16	1	2	4	<i>Sekretaris</i>	2
17	1	4	3	<i>Quality Control Engineer</i>	3
18	2	3	3	<i>Engineer</i>	3
19	2	2	3	<i>Document Controller</i>	2
20	1	2	3	<i>Engineer</i>	3
21	2	2	3	<i>Project Control</i>	2
22	2	3	3	<i>Engineer</i>	3
23	2	2	3	<i>Engineer</i>	2
24	2	3	3	<i>Engineer</i>	3
25	2	2	3	<i>Process Engineer</i>	2
26	2	3	4	<i>Finance Project</i>	3
27	2	3	4	<i>Engineer</i>	3
28	2	2	3	<i>Engineer</i>	3
29	1	2	3	<i>Field Engineer</i>	2
30	1	2	3	<i>Engineer</i>	2
31	2	2	4	<i>Engineer</i>	2
32	1	4	3	<i>Engineer</i>	5
33	2	2	2	<i>Engineer</i>	3
34	2	3	2	<i>Engineer</i>	2
35	1	3	3	<i>Staff</i>	3

36	2	4	4	Staff	5
37	1	2	2	Staff	3
38	1	3	3	Engineer	3
39	2	3	3	Engineer	3
40	1	4	3	Staff	4
41	1	2	3	Staff	2
42	1	2	3	Finance Project	3
43	2	2	3	Staff	2
44	1	2	3	Staff	2
45	1	2	3	Staff	2
46	2	2	3	Staff	2
47	2	2	2	Staff	2
48	2	3	3	Staff	3
49	2	3	3	Supervisor	2
50	2	2	3	Staff	2
51	2	2	3	Engineer	2

2.2.3.2 Data Deskriptif Komitmen Organisasi

Statistics

Komitmen Organisasi

N	Valid	51
	Missing	0
Mean		69,37
Median		68,00
Mode		64 ^a
Std. Deviation		10,763
Variance		115,838
Skewness		,111
Std. Error of Skewness		,333
Kurtosis		1,190
Std. Error of Kurtosis		,656
Range		57
Minimum		40
Maximum		97
Sum		3538
Percentiles	25	64,00
	50	68,00
	75	75,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

2.2.3.3 Data Deskriptif Lingkungan Kerja Non Fisik

Statistics

Lingkungan Kerja Non Fisik

N	Valid	51
	Missing	0
Mean		77,61
Median		78,00
Mode		79
Std. Deviation		7,097
Variance		50,363
Skewness		-,401
Std. Error of Skewness		,333
Kurtosis		1,450
Std. Error of Kurtosis		,656
Range		38
Minimum		54
Maximum		92
Sum		3958
Percentiles	25	74,00
	50	78,00
	75	81,00

2.2.3.4 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Lingkungan Kerja Non Fisik	,113	51	,106	,964	51	,127
Komitmen Organisasi	,113	51	,122	,968	51	,182

a. Lilliefors Significance Correction

2.2.3.5 Uji Linieritas

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,223	14,063	1	49	,000	13,791	,716

The independent variable is Lingkungan Kerja Non Fisik.

2.2.3.6 Uji Korelasi

Correlations

		Lingkungan Kerja Non Fisik	Komitmen Organisasi
Lingkungan Kerja Non Fisik	Pearson Correlation	1	,472**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	51	51
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,472**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2.2.3.7 Analisis Regresi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1291,594	1	1291,594	14,063	,000 ^b
	Residual	4500,328	49	91,843		
	Total	5791,922	50			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik

2.2.3.8 Uji Koefisien

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	13,791	14,882		,927
1 Lingkungan Kerja Non Fisik	,716	,191	,472	3,750	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

2.2.3.9 Uji R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,472 ^a	,223	,207	9,583

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik

2.2.3.10 Surat Ijin Penelitian dari Universitas



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI
KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Telepon : +62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 701/KJ-P/FPPsi/V/2017
Hal. : Permohonan Izin Penelitian

05 Mei 2017

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Rekayasa Industri
Jalan Kalibata Timur I No. 36
Jakarta Selatan

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Astrid Wulandari Chalera
Nomor Registrasi : 1125130010
Program Studi : Psikologi
No. Telp/ HP : 0878-8686-0059

Untuk dapat melakukan pengambilan data melalui pengisian kuesioner kepada para karyawan PT. Rekayasa Industri dalam rangka memenuhi kelengkapan proses penyusunan skripsi dengan judul :

“Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi”

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Koordinator Program Studi Psikologi
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

Mira Ariyani, Ph.D
NIP. 197512012006042001

Dosen Pembimbing I

Dwi Kencana Wulan, M.Psi
NIP. 198212122014042001

Mengetahui
Wakil Dekan I FPPsi UNJ

Gungum Gumelar, M.Si
NIP. 197704242006041001

2.2.3.11 Surat Keterangan Dari Kantor

a. Surat Permohonan *Internship* Penelitian dari Kantor



MEMO

Kepada Yth. To : M. Islahuddin
PM.SPL Balongan

Nomor Number : 036 /50220/ME/05/2017

Dari From : Gede Putu Yudasma
Assistant VP Knowledge Management

Tanggal Date : 2 June, 2017

Perihal : Permohonan Internship Mahasiswa

Acuan Reference **Informasi Information** **Tanggapan/Ulasan Comments** **Persetujuan Approval** **Catatan Records**

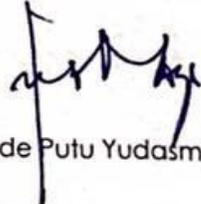
Bersama ini kami sampaikan berkas permohonan internship mahasiswa dari U N J (Jurusan Psikologi).

Berkas terdiri dari:

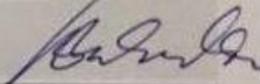
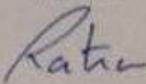
1. Surat permohonan/keterangan dari kampus
2. Proposal
3. CV
5. Transkrip nilai
4. Form Pengajuan Internship Program (Mohon diisi lalu dikembalikan ke KM Division)

Jika bidang internshipnya tidak relevan dengan divisi ini, mohon seluruh berkasnya dikembalikan ke KM Division serta mohon saran dan arahan penempatan di departemen/divisi/unit yang sesuai.

Demikian disampaikan. Atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.


Gede Putu Yudasma

b. Surat Persetujuan Penelitian dari Perusahaan

 INTERNSHIP PROGRAM REQUEST FORM		
Unit / Division / Department	: SPL Balongan	
VP / GM / SM / Manager	: M. Islahuddin	
Internship Data		
Campus	: UNJ	
Majoring	: Psikologi	
Degree	: <input type="checkbox"/> D3 <input checked="" type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3 3.33	
Names & GPA	: 1 Astrid Wulandari Chalera	
Period	: 5 - 30 Juni 2017	
Topics	: Lingkungan Kerja Non Fisik & komitmen Organisasi	
Internship Type	: <input checked="" type="checkbox"/> Regular Internship (for Work Experience/On Job Training) <input checked="" type="checkbox"/> Research Internship (for final project/thesis)	
Document	: <input checked="" type="checkbox"/> Requisition Letter <input checked="" type="checkbox"/> Internship Proposal <input checked="" type="checkbox"/> Curriculum Vitae <input checked="" type="checkbox"/> Copy of Transcript	
Confirmation		
Placement	: <input checked="" type="checkbox"/> Head Office <input type="checkbox"/> Project Site : Duration in Project Site :	
Job Scope	:	
Confirmation	Reason	VP/GM/Mgr Signature
<input checked="" type="checkbox"/> Agree		
<input type="checkbox"/> Disagree		
Supervisor in-charge		
Name	: Ratna Dewi	Supervisor Signature 
Position	: Sekretaris	
Ext. & Cell Phone	: 1512	
Email	: ratnadewi208@gmail.com	
After fill in "Confirmation" & "Supervisor in-charge", please return this form back to KM Dept.		

Lampiran 3.1: Saran-Saran Penguji

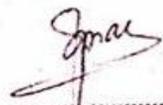
SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN OLEH PENGUJI

Nama peserta : Astid Wulandari Chakra
 Nomor registrasi : 1121930010
 Program Studi : Psikologi
 Nama penguji : Irmzi Rosalinda
 Program Studi : Psikologi
 Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

No.	Isi Saran-Saran
01.	Pembahasan ditambahi crosssteph dja kaitkan ke saran
02.	Fenomena lingkungan kerja non fisik ditambahkan
03.	Konapa tdk meneliti lingkungan kerja fisik?
04.	Perbaiki Blueprint lingkungan kerja non fisik
05.	
06.	
07.	
08.	
09.	
10.	

Acc
 Irmzi
 28 Juli 2017

Jakarta, 21 Juli 2017
 Panitia Ujian Skripsi Sarjana
 Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ
 Penguji,


 NIP. 197101282005012001

SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN OLEH PENGUJI

Nama peserta : Asri Wulansari Antera
 Nomor registrasi : 1175130010
 Program Studi : Psikologi
 Nama penguji : Irtani Inari Hapsari
 Program Studi : Psikologi
 Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

No	Isi Saran-Saran
01.	Latar belakang masalah, masalahnya apa?
02.	Penelitian apa saja??
03.	Sampelnya apakah apa? deskripsikan!!
04.	Teori yg tidak digunakan tidak perlu ditulis
05.	
06.	
07.	
08.	
09.	
10.	

Jakarta, 21 Juli2017

Panitia Ujian Skripsi Sarjana
 Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ
 Penguji,

ACC
 26/7/2017
 107

Irtani Inari Hapsari

 NIP. 198107262008122003

SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN OLEH PENGUJI

Nama peserta : Astrid Wulandari Chalera
 Nomor registrasi : 1125130010
 Program Studi : Psikologi
 Nama penguji : DWI KENCANA WULAN
 Program Studi :
 Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

No	Isi Saran-Saran
01.	Tambahkan fenomena lingk. kerja non fisik
02.	kenapa komunikasi dipisahkan.
03.	dijelaskan mengenai % lingkungan kerja non fisik
04.	↓ dijelaskan <u>disaran</u> & di Implikasi
05.	Perbaiki Indikator alat ukur
06.	Buat daftar list link & komitmen.
07.	
08.	
09.	
10.	

acc 31/7 2017



Jakarta,21 Juli.....2017

Panitia Ujian Skripsi Sarjana
 Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ
 Penguji,



NIP.198212122014042001.....

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Astrid Wulandari Chalera, lahir di Jakarta, 09 Desember 1995. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Perguruan Cikini, Menteng, Jakarta pada tahun 2001-2007. Penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 216, Salemba, Jakarta pada tahun 2007-2010. Kemudian, penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 77, Cempaka Putih, Jakarta pada tahun 2010-2013. Selanjutnya, penulis telah menempuh studi Strata 1 (S1) program studi Psikologi, Fakultas Pendidikan Psikologi di Universitas Negeri Jakarta pada tahun 2013-2017.