

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Profil PT. Aero Systems Indonesia

PT. Aero System Indonesia (PT. ASI) didirikan di Jakarta pada tanggal 9 Juni 2005. Pada awal berdiri, PT. Aero Systems Indonesia merupakan hasil *joint venture* dari dua perusahaan yaitu, PT. Garuda Indonesia (Persero) dan Lufthansa System Group GmbH (telah berubah menjadi 'Lufthansa Systems AG'). Tujuan dari didirikannya PT. Aero Systems Indonesia adalah untuk menunjang teknologi informasi Garuda Group. Pada tahun berjalan, lingkup industri PT. Aero Systems Indonesia sudah berkembang dari hanya melayani jasa konsultasi, pengembangan, implementasi, dan operasi dalam bidang Informasi Teknologi bagi maskapai penerbangan dan industri penerbangan hingga masuk ke industri transportasi lain, dan juga industri perbankan.

Pada tanggal 29 Januari 2009, seluruh saham Lufthansa System Group GmbH (telah berubah menjadi 'Lufthansa Systems AG') tersebut dibeli oleh PT Aero Wisata berdasarkan *Resolution of the Shareholders of PT Lufthansa Systems Indonesia in lieu of an Extraordinary General Meeting of Shareholders* tertanggal 10 Desember 2008 dan *Share Transfer Deed* No. 131 tertanggal 29 Januari 2009 dibuat dihadapan Aulia Taufani, SH, Notaris Pengganti dari Sutjipto, SH., Notaris di Jakarta. Sehingga proporsi kepemilikan saham dari PT. Aero System Indonesia menjadi 51% dimiliki oleh PT. Garuda Indonesia (Persero) dan 49% dimiliki oleh PT. Aerowisata.

Sebagaimana tertuang dalam Keputusan Sirkuler Pemegang Saham Di Luar Rapat Umum Pemegang Saham PT Aero Systems Indonesia tertanggal 26 Juni 2009, susunan Direksi dan Dewan Komisaris PT Aero Systems Indonesia terhitung sejak tanggal 26 Juni 2009.

Dewan Komisaris

Komisaris Utama	: Eddy Porwanto
Komisaris	: Hadinoto Soedigno
Komisaris	: Alexander M.T. Maneklaran

Direksi

Direktur Utama : Rian Alisjahbana
 Direktur Keuangan : Firdaus Muchtar
 Direktur Operasi : Ridwan Irianto

Dengan diambil alihnya 49% saham Lufthansa Systems AG oleh Aerowisata sejak Februari 2009, maka PT.Lufthansa Systems Indonesia bertransformasi menjadi PT. Aero Systems Indonesia (ASI). Dengan dibentuknya perusahaan ini diharapkan dapat menjadi Teknologi Informasi (TI) *arm* dari Garuda Indonesia dan Garuda Indonesia Group yang terdiri dari: Garuda Indonesia Airlines dengan SBU Citilink, Garuda Sentra Medika (GSM) , Garuda Cargo, Garuda Training Center, Aerowisata Group dengan *Catering Service, Hotels, Transport dan Travel*, GMF Aero Asia dan Gapura Angkasa, dan juga untuk industri lainnya.

Dengan masuknya profesional-profesional baru yang mengisi posisi BOD di Perusahaan pada bulan Maret 2009; dan juga strategi Garuda Indonesia untuk mengalihkan beberapa fungsi dan konsolidasi TI ke Perusahaan, diharapkan Perusahaan dapat menjadi penyedia teknologi informasi Garuda Indonesia Group dan dapat memiliki portfolio yang memadai dan menjadi provider *end to end* bagi dunia penerbangan, industri transportasi dan industri-industri lainnya.

3.2 Visi dan Misi PT. Aero Systems Indonesia

Visi Perusahaan adalah menjadi penyedia layanan teknologi informasi dalam industri travel dan transportasi yang mempunyai portfolio lengkap dan terdepan di Indonesia.

Misi Perusahaan adalah menyediakan layanan yang berkualitas tinggi dan efisien dengan portfolio yang lengkap, dan memiliki jaringan dukungan yang kuat.

3.3 Produk PT. Aero Systems Indonesia

Gambar III.1 Produk PT. Aero Systems Indonesia

Aero Systems Indonesia Core Product



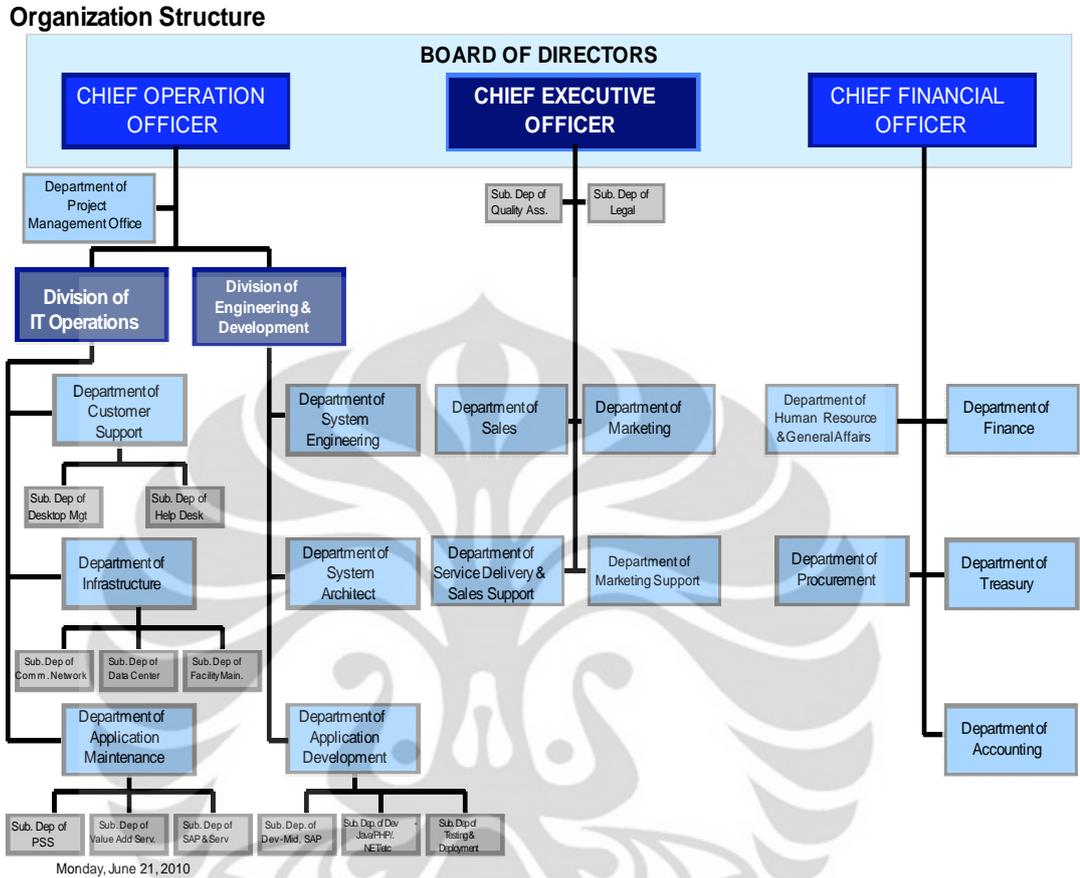
Sumber: PT. Aero Systems Indonesia

Selama tahun 2009, kinerja utama perusahaan terdiri dari 4 bagian besar:

- *Passenger Service Systems* “COMPASS” untuk perusahaan penerbangan *full service* dan “LIPS” untuk perusahaan penerbangan kecil dan baru memulai usahanya
- *Frequent Flyer Program* “FrequentLine”
- *Value Added Products* (NetLine Sched, NetLine Plan, ProfitLine Yield, ProfitLine Price)
- Airport Infrastructure

3.4 Struktur Organisasi PT. Aero Systems Indonesia

Gambar III.2 Struktur Organisasi PT. Aero Systems Indonesia



Sumber: PT. Aero Systems Indonesia

3.5 Profil Sumber Daya Manusia PT. Aero Systems Indonesia

PT. Aero Systems Indonesia terdiri dari 152 karyawan, yang terdiri dari 100 karyawan tetap dan 52 karyawan kontrak. Pada awal berdirinya, PT. Aero Systems Indonesia seperti telah dijelaskan diatas adalah hasil *joint venture* antara PT. Garuda Indonesia (Persero) dan Lufthansa System Group GmbH sehingga pada awal berdirinya hampir seluruh karyawan, yaitu 52 orang dari 54 karyawan adalah ex-PT. Garuda Indonesia, dan 2 adalah perwakilan dari Lufthansa Systems Group GmbH. Seiring dengan berjalannya waktu, jumlah karyawan PT. Aero Systems Indonesia telah bertambah, pertambahan tersebut diwarnai oleh karyawan-karyawan baru, dan juga karyawan PT. Garuda Indonesia yang diperbantukan dan juga dialihkan ke PT. Aero Systems Indonesia. Komposisi jumlah karyawan saat ini adalah 152 karyawan, dengan 65 karyawan ex-PT. Garuda Indonesia dan 87 adalah karyawan baru.

PT. Aero Systems Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang teknologi informasi. Karyawan yang bersifat teknikal berjumlah 118 karyawan, dan karyawan administratif berjumlah 34 karyawan. PT. Aero Systems Indonesia menganut jam kerja *flexi time*, dimana karyawan bebas memilih jam mulai bekerja, diantara jam 07:00 – 09:00 pagi, selama jam kerjanya pada hari itu mencapai delapan jam. Banyaknya karyawan yang bersifat teknikal yang mendasari adanya peraturan ini, dimana karyawan IT bagaikan seorang artis, yang tidak bisa dipaksa dan dikekang, jika memang tidak ada ide untuk bekerja maka ia tak akan bisa bekerja, ungkap *Dept. Head of Human Resources & General Affairs* PT. Aero Systems Indonesia. Dunia teknologi informasi didominasi oleh kaum laki-laki, hal ini juga terlihat di PT. Aero Systems Indonesia, dimana jumlah komposisi karyawannya adalah 123 karyawan berjenis kelamin laki-laki, dan 29 karyawan berjenis kelamin perempuan.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aero Systems Indonesia, dan Sampel dari penelitian ini adalah karyawan tetap non-manajerial PT. Aero Systems Indonesia yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Hal ini berdasarkan pada alasan bahwa karyawan tetap mendapatkan fasilitas yang lebih banyak daripada karyawan kontrak, dan setelah satu tahun bekerja semua fasilitas

tersebut baru dapat dirasakan. Karyawan tetap manajerial tidak diikuti sertakan menjadi responden karena mereka cenderung bersikap netral untuk menghindari konflik. Maka dengan batasan tersebut, jumlah sampel adalah 72 responden, dengan komposisi 37 karyawan ex-Garuda Indonesia dan 35 karyawan baru.



BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Pembahasan Hasil *Pre-test*

Pre-test dalam penelitian ini dilakukan terhadap responden yang menjadi sampel penelitian ini. Jumlah responden yang diambil untuk *pre-test* sebanyak 30 orang responden. *Pre-test* dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengetahuan dan pemahaman kalimat pertanyaan dalam kuesioner. Untuk itu dihitung pula validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian. Apabila didapatkan dalam *pre-test* bahwa kata-kata dalam kuesioner sulit dipahami (ditunjukkan dengan nilai validitas dan reliabilitas instrumen yang rendah), maka perlu dilakukan perbaikan pada indikator bersangkutan.

4.1.1 Validitas Variabel dan Dimensi Penelitian

Pengukuran validitas masing-masing dimensi penelitian dilakukan dengan Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy*, *Bartlett's Test of Sphericity*, dan *Total Variance Explained*. Pengukuran kecukupan sampel dilakukan dengan Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy* untuk setiap variabel, dimana nilai di atas .500 meunjukkan bahwa kecukupan sampel adalah baik. Selanjutnya, Uji Nilai Signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* dibawah .05 menunjukkan probabilitas statistik bahwa terdapat korelasi yang signifikan antar indikator di dalam faktor. Akhirnya, dilakukan pengukuran total variansi yang dapat dijelaskan (*total variance explained*) oleh model, dimana nilai yang diharapkan adalah minimum 60%. Dalam Tabel IV.1. disajikan uji-uji tersebut untuk setiap variabel.

Tabel IV.1

Pengukuran *K-M-O Measure of Sampling Adequacy*, *Bartlett's Test of Sphericity*, dan Nilai Variansi Tiap Dimensi Penelitian

No	Variabel Penelitian	K-M-O <i>Measure of Sampling Adequacy</i>	Nilai Signifikansi <i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	Total Variansi Dijelaskan
1	Kepuasan kerja – Dimensi Intrinsik	.646	.000	74.508%
2	Kepuasan kerja – Dimensi Ekstrinsik	.637	.000	76.998%
3	Kepuasan kerja – Dimensi <i>General satisfaction</i>	.500	.003	76.517%
4	Komitmen Organisasional – Dimensi Komitmen Afektif	.860	.000	68.318%
5	Komitmen Organisasional – Dimensi Komitmen Normatif	.795	.000	79%
6	Komitmen Organisasional – Dimensi Komitmen Kontinuansi	.794	.000	61.180%

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16

Berdasarkan pengukuran *K-M-O Measure of Sampling Adequacy*, suatu variabel dikatakan valid jika nilainya melebihi 0,500. Dapat disimpulkan bahwa semua data dari tabel diatas, kecuali untuk Variabel Kepuasan kerja – Dimensi *General satisfaction* yang tepat berada pada angka 0.500, adalah valid karena nilai *K-M-O Measure of Sampling*-nya lebih dari 0.500. Sedangkan jika berdasarkan pada *Bartlett's Test of Sphericity*, sebuah variabel dikatakan valid jika nilainya kurang dari 0.05. Oleh karena itu, semua data pada tabel 4.1 dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini, karena nilai *Bartlett's Test of Sphericity* kurang dari 0.05. Selain kedua nilai tersebut, peneliti perlu melihat juga nilai *variance explained* yang harus berada di atas 60%. Untuk Variabel Kepuasan kerja –

Dimensi *General satisfaction* yang tepat berada pada angka 0.500, peneliti tetap menganggap data tersebut valid, dengan mempertimbangkan angkanya sangat mendekati dan nilai dari *Bartlet's Test of Sphercity* dan juga nilai *variance explained* pada dimensi tersebut yang masuk kedalam kategori valid. Maka dengan demikian, semua data yang ada di tabel 4.1 dinyatakan valid untuk mengukur keadaan yang sebenarnya.

4.1.2 Validitas Indikator Penelitian

Setelah melakukan uji validitas pada setiap dimensi dalam variabel penelitian, maka langkah selanjutnya adalah menguji validitas dari setiap indikator penelitian. Validitas masing-masing indikator penelitian dilakukan dengan uji *Anti-Image* dan pengukuran nilai *factor loading* untuk setiap indikator. Nilai *anti-image* yang diharapkan adalah minimum .500; sedangkan nilai *factor loading* yang diharapkan adalah minimum .500. Nilai validitas indikator penelitian disajikan dalam Tabel IV.2.

Tabel IV.2
Validitas Indikator Penelitian

Variabel	<i>Anti Image Correlation Matrix</i>	<i>Factor Loading</i>	Status Indikator
A. Kepuasan Kerja			
Intrinsik			
1. Saya puas karena dapat menyibukkan diri dengan terus bekerja di kantor	0.820	0.703	Valid
2. Saya puas karena mempunyai kesempatan untuk mengerjakan sesuatu sendiri	0.287	-0.081	Tidak Valid
3. Saya puas karena mempunyai kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda setiap waktunya	0.743	0.715	Valid
4. Saya puas karena mendapatkan kesempatan untuk menjadi "seseorang" dalam komunitas kerja	0.673	0.704	Valid
5. Saya puas karena pekerjaan saya tidak bertolak belakang dengan hati nurani saya	0.719	0.605	Valid

6.	Saya puas dengan apa yang saya dapatkan sehingga saya dapat bekerja dengan nyaman	0.668	0.499	Tidak Valid
7.	Saya puas karena dalam bekerja saya mempunyai kesempatan untuk membantu orang lain	0.621	0.622	Valid
8.	Saya puas karena dalam bekerja mempunyai kesempatan untuk memerintah orang lain	0.395	-0.174	Tidak Valid
9.	Saya puas karena pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mengeluarkan kemampuan diri	0,778	0.734	Valid
10.	Saya puas karena disini saya bebas mengeluarkan pendapat	0.536	0.570	Valid
11.	Saya puas karena dapat melakukan improvisasi dalam bekerja	0.775	0.687	Valid
12.	Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan	0.558	0.644	Valid
Ekstrinsik				
1.	Saya puas dengan cara atasan saya menangani bawahannya	0.601	0.696	Valid
2.	Saya puas dengan kemampuan atasan saya mengambil keputusan	0.564	0.588	Valid
3.	Saya merasa kebijakan dalam perusahaan sudah terlaksana dengan baik	0.636	0.777	Valid
4.	Saya merasa gaji dan beban kerja yang saya terima sesuai	0.661	0.784	Valid
5.	Saya memiliki kesempatan untuk berkembang	0.648	0.806	Valid
6.	Saya mendapatkan pujian jika dapat menyelesaikan tugas dengan baik	0.715	0.755	Valid
General satisfaction				
1.	Saya merasa puas dengan kondisi pekerjaan saya	0.5	0.875	Valid
2.	Saya merasa sesama rekan kerja saya dapat berinteraksi dengan baik	0.5	0.875	Valid
B. Komitmen Organisasional				
Komitmen Afektif				

1. Saya merasa senang jika dapat terus berkarir di PT. ASI	0.924	0.811	Valid
2. Saya merasakan masalah perusahaan seperti masalah saya sendiri	0.897	0.837	Valid
3. Saya tidak merasakan "sense of belonging" pada PT. ASI	0.836	0.817	Valid
4. Saya tidak memiliki keterlibatan emosi dengan PT. ASI	0.902	0.787	Valid
5. Saya tidak merasa sebagai bagian dari keluarga PT. ASI	0.816	0.919	Valid
6. PT. ASI mempunyai makna yang besar dalam hidup saya	0.815	0.781	Valid
Komitmen Normatif			
1. Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di PT. ASI	0.803	0.852	Valid
2. Walaupun menguntungkan untuk saya, saya merasa tidak enak meninggalkan PT. ASI	0.782	0.942	Valid
3. Saya akan merasa sangat bersalah jika meninggalkan PT. ASI saat ini	0.814	0.913	Valid
4. PT. ASI berhak mendapatkan kesetiaan saya	0.815	0.864	Valid
5. Saya tidak meninggalkan PT. ASI karena saya memiliki rasa keterikatan dengan orang didalamnya	0.830	0.564	Valid
6. Saya berhutang budi pada PT. ASI	0.633	0.408	Tidak Valid
Komitmen Kontinuansi			
1. Saya merasa tidak mempunyai banyak pilihan jika meninggalkan PT. ASI	0.791	0.787	Valid
2. Walaupun ingin, namun sangat berat bagi saya untuk meninggalkan PT. ASI	0.802	0.745	Valid
3. Salah satu alasan saya tetap bertahan di PT. ASI adalah karena susah mencari pekerjaan lain	0.733	0.853	Valid
4. Saat ini, saya bekerja karena kebutuhan bukan karena keinginan	0.792	0.816	Valid

5. Jika saya tidak terlanjur memberikan banyak hal untuk PT. ASI, saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di perusahaan lain	0.875	0.679	Valid
6. Saya merasa jika meninggalkan PT. ASI, banyak aspek dalam hidup saya yang akan terganggu	0.823	0.806	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16

Berdasarkan hasil analisa data diatas terdapat empat indikator yang nilai *factor loading* nya dibawah .500. Namun di dalam penelitian ini hanya ada tiga indikator yang dihapus yaitu "Saya puas karena mempunyai kesempatan untuk mengerjakan sesuatu sendiri" karena nilai *factor loading* nya jauh dibawah .500 yaitu sebesar -.081 dan nilai *anti-image* nya jauh dibawah .500 yaitu sebesar .287. Indikator kedua yang akan dihapus adalah "Saya puas karena dalam bekerja mempunyai kesempatan untuk memerintah orang lain" karena nilai *factor loading* nya jauh dibawah .500 yaitu sebesar -.174 dan nilai *anti-image* nya juga jauh dibawah .500 yaitu sebesar .395, selain itu peneliti juga mempertimbangkan bahwa responden penelitian ini adalah staff yang secara struktural tidak mempunyai anak buah untuk diperintah, sehingga indikator ini tidak valid. Dan indikator terakhir yang akan dihapus dalam penelitian ini adalah "Saya berhutang budi pada PT. ASI" karena nilai *factor loading* nya yang jauh dibawah .600 yaitu sebesar .408.

Sedangkan untuk satu indikator lainnya yaitu "Saya puas dengan apa yang saya dapatkan sehingga saya dapat bekerja dengan nyaman", akan tetap dipertahankan karena indikator ini peneliti anggap sebagai indikator yang krusial untuk dimensi kepuasan intrinsik, dan nilai *factor loading* nya juga sudah mendekati batas minimum .500, yaitu sebesar .499.

4.1.3 Validitas Variabel dan Dimensi Penelitian Setelah *Pre-test*

Setelah peneliti melaksanakan *pre-test*, dan menemukan terdapat tujuh indikator yang termasuk kedalam kategori tidak valid. Maka peneliti memutuskan untuk menghapus tiga indikator dan tetap mempertahankan empat indikator lainnya. Setelah ketiga indikator tersebut dihapus, didapatkan angka uji validitas variabel dan dimensi penelitian baru, yang dapat dilihat pada tabel IV.3 berikut.

Tabel IV.3

Pengukuran *K-M-O Measure of Sampling Adequacy*, *Bartlett's Test of Sphericity*, dan Nilai Variansi Tiap Dimensi Penelitian Setelah *Pre-test*

No	Variabel Penelitian	K-M-O <i>Measure of Sampling Adequacy</i>	Nilai Signifikansi <i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	Total Variansi Dijelaskan
1	Kepuasan kerja – Dimensi Intrinsik	.694	.000	70.906%
2	Kepuasan kerja – Dimensi Ekstrinsik	.637	.000	76.998%
3	Kepuasan kerja – Dimensi <i>General satisfaction</i>	.500	.003	76.517%
4	Komitmen Organisasional – Dimensi Komitmen Afektif	.860	.000	68.318%
5	Komitmen Organisasional – Dimensi Komitmen Normatif	.767	.000	72.277%
6	Kepuasan Organisasional – Dimensi Komitmen Kontinuansi	.794	.000	61.180%

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16

Jika dibandingkan dengan tabel IV.1 dimana belum terdapat indikator yang dihapus, terlihat sedikit perbedaan pada nilai pengukuran *K-M-O Measure of Sampling Adequacy* untuk dimensi “intrinsik” yang semula memiliki nilai .646 berubah menjadi .694 dan juga untuk dimensi “komitmen normatif” yang semula memiliki nilai .795 berubah menjadi .767. Nilai *variance explained* untuk kedua dimensi tersebut juga mengalami perubahan, yaitu pada dimensi “intrinsik” yang semula bernilai 74.508% berubah menjadi 70.906%, dan pada dimensi “komitmen normatif” juga mengalami perubahan yaitu yang semula bernilai 79% berubah menjadi 72.277%.

Berdasarkan pengukuran *K-M-O Measure of Sampling Adequacy*, suatu variabel dikatakan valid jika nilainya melebihi 0,500, dan jika berdasarkan pada *Bartlett's Test of Sphericity*, sebuah variabel dikatakan valid jika nilainya kurang dari 0.05. Selain kedua nilai tersebut, peneliti perlu melihat juga nilai *variance*

explained yang harus berada di atas 60%. Maka berdasarkan data pada tabel diatas dapat disimpulkan seluruh variabel penelitian dinyatakan valid untuk mengukur keadaan yang sebenarnya.

4.1.4 Validitas Indikator Penelitian Setelah *Pre-test*

Sama halnya dengan validitas variabel dan dimensi penelitian, setelah ketiga indikator yang tidak valid dihapus oleh peneliti, perubahan nilai juga dialami oleh validitas masing-masing indikator penelitian yang diuji menggunakan *Anti-Image* dan pengukuran nilai *factor loading* untuk setiap indikator. Nilai *anti-image* yang diharapkan adalah minimum .500; sedangkan nilai *factor loading* yang diharapkan adalah minimum .500. Nilai validitas indikator penelitian setelah dihapusnya tiga indikator yang tidak valid disajikan dalam Tabel IV.4.

Tabel IV.4
Validitas Indikator Penelitian Setelah *Pre-test*

Variabel	<i>Anti-Image</i>	<i>Factor Loading</i>	Status Indikator
A. Kepuasan Kerja			
Intrinsik			
1. Saya puas karena dapat menyibukkan diri dengan terus bekerja di kantor	0.857	0.699	Valid
2. Saya puas karena mempunyai kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda setiap waktunya	0.689	0.709	Valid
3. Saya puas karena mendapatkan kesempatan untuk menjadi "seseorang" dalam komunitas kerja	0.671	0.696	Valid
4. Saya puas karena pekerjaan saya tidak bertolak belakang dengan hati nurani saya	0.691	0.596	Valid
5. Saya puas dengan apa yang saya dapatkan sehingga saya dapat bekerja dengan nyaman	0.719	0.515	Valid
6. Saya puas karena dalam bekerja saya mempunyai kesempatan untuk membantu orang lain	0.619	0.625	Valid
7. Saya puas karena pekerjaan saya memberikan	0.755	0.720	Valid

kesempatan untuk mengeluarkan kemampuan diri			
8. Saya puas karena disini saya bebas mengeluarkan pendapat	0.564	0.581	Valid
9. Saya puas karena dapat melakukan improvisasi dalam bekerja	0.759	0.704	Valid
10. Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan	0.678	0.649	Valid
Ekstrinsik			
1. Saya puas dengan cara atasan saya menangani bawahannya	0.601	0.696	Valid
2. Saya puas dengan kemampuan atasan saya mengambil keputusan	0.564	0.588	Valid
3. Saya merasa kebijakan dalam perusahaan sudah terlaksana dengan baik	0.636	0.777	Valid
4. Saya merasa gaji dan beban kerja yang saya terima sesuai	0.661	0.784	Valid
5. Saya memiliki kesempatan untuk berkembang	0.648	0.806	Valid
6. Saya mendapatkan pujian jika dapat menyelesaikan tugas dengan baik	0.715	0.755	Valid
<i>General satisfaction</i>			
1. Saya merasa puas dengan kondisi pekerjaan saya	0.5	0.875	Valid
2. Saya merasa sesama rekan kerja saya dapat berinteraksi dengan baik	0.5	0.875	Valid
B. Komitmen Organisasional			
Komitmen Afektif			
1. Saya merasa senang jika dapat terus berkarir di PT. ASI	0.924	0.811	Valid
2. Saya merasakan masalah perusahaan seperti masalah saya sendiri	0.897	0.837	Valid
3. Saya tidak merasakan "sense of belonging" pada PT. ASI	0.836	0.817	Valid
4. Saya tidak memiliki keterlibatan emosi dengan PT. ASI	0.902	0.787	Valid
5. Saya tidak merasa sebagai bagian dari keluarga PT. ASI	0.816	0.919	Valid
6. PT. ASI mempunyai makna yang besar dalam hidup saya	0.815	0.781	Valid

Komitmen Normatif			
1. Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di PT. ASI	0.726	0.881	Valid
2. Walaupun menguntungkan untuk saya, saya merasa tidak enak meninggalkan PT. ASI	0.738	0.924	Valid
3. Saya akan merasa sangat bersalah jika meninggalkan PT. ASI saat ini	0.855	0.891	Valid
4. PT. ASI berhak mendapatkan kesetiaan saya	0.788	0.884	Valid
5. Saya tidak meninggalkan PT. ASI karena saya memiliki rasa keterikatan dengan orang didalamnya	0.719	0.640	Valid
Komitmen Kontinuansi			
1. Saya merasa tidak mempunyai banyak pilihan jika meninggalkan PT. ASI	0.791	0.787	Valid
2. Walaupun ingin, namun sangat berat bagi saya untuk meninggalkan PT. ASI	0.802	0.745	Valid
3. Salah satu alasan saya tetap bertahan di PT. ASI adalah karena susah mencari pekerjaan lain	0.733	0.853	Valid
4. Saat ini, saya bekerja karena kebutuhan bukan karena keinginan	0.792	0.816	Valid
5. Jika saya tidak terlanjur memberikan banyak hal untuk PT. ASI, saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di perusahaan lain	0.875	0.679	Valid
6. Saya merasa jika meninggalkan PT. ASI, banyak aspek dalam hidup saya yang akan terganggu	0.823	0.806	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16

Dihapusnya tiga buah indikator menyebabkan perubahan pada hasil pengukuran validitas setiap indikator pada dimensi yang terdapat indikator yang dihapus. Perubahan ini juga terjadi indikator yang peneliti putuskan untuk tetap dipertahankan, yaitu pada indikator "Saya puas dengan apa yang saya dapatkan sehingga saya dapat bekerja dengan nyaman" yang semula nilai *factor loading* nya bernilai .499 berubah menjadi .515 batasan *factor loading* yaitu .600. Melihat dari adanya peningkatan pada indikator yang dipertahankan, maka peneliti menganggap bahwa keputusan untuk tetap mempertahankan indikator tersebut adalah keputusan yang tepat.

4.1.5 Reliabilitas Dimensi Penelitian

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas yang tinggi memberikan dasar bagi tingkat keyakinan bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya. Nilai batas reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* yang biasanya diterima secara umum adalah 0.600 (Malhotra, 2007). Berikut dalam Tabel IV.5. disajikan ukuran reliabilitas dimensi-dimensi yang terdapat dalam penelitian.

Tabel IV.5
Reliabilitas Dimensi Penelitian

No	Dimensi	<i>Cronbach Alpha</i>
1	Intrinsik	0.781
2	Ekstrinsik	0.831
3	<i>General satisfaction</i>	0.690
4	Komitmen Afektif	0.906
5	Komitmen Normatif	0.860
6	Komitmen Kontinuansi	0.870

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 16

Dengan ketentuan nilai *Cronbach's Alpha* harus melebihi 0.600 maka keenam dimensi selain dalam penelitian ini dinyatakan handal artinya masing-masing indikator dalam dimensi dapat dipercaya bersifat konsisten dalam pengukurannya dalam penelitian ini. Indikator dalam kuesioner penelitian ini merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner penelitian ini handal artinya jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

4.1.6 Operasionalisasi Konsep Setelah *Pre-test*

Beberapa indikator yang memiliki nilai validitas dibawah dari batasan yang sebelumnya ditetapkan oleh peneliti, telah dihapus dari instrumen penelitian. Maka peneliti membuat operasionalisasi konsep yang baru setelah dilakukan *pre-test* dan selanjutnya akan menggunakan operasionalisasi konsep yang baru (Tabel IV.6).

Tabel IV.6.
Operasionalisasi Konsep Setelah *Pre-test*

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Kepuasan Kerja	Intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aktivitas ○ Variasi pekerjaan ○ Status sosial ○ Nilai moral ○ Keamanan ○ Pelayanan sosial ○ Penggunaan kemampuan ○ Tanggung jawab ○ Kreativitas ○ Penghargaan 	Ordinal
		Ekstrinsik	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pengawasan SDM ○ Kompetensi atasan ○ Kebijakan perusahaan ○ Kompensasi ○ Kesempatan berkembang ○ Pengakuan 	
		<i>General satisfaction</i>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kondisi pekerjaan ○ Rekan kerja 	
2	Komitmen Organisasional	Komitmen Afektif	<ul style="list-style-type: none"> ○ Keinginan untuk terus berkarir di perusahaan ○ Merasakan beban perusahaan ○ Merasakan sense of belongin ○ Memiliki keterikatan emosi ○ Merasakan perusahaan sebagai keluarga ○ Makna perusahaan 	Ordinal
		Komitmen Normatif	<ul style="list-style-type: none"> ○ Perasaan kewajiban untuk bekerja di perusahaan ○ Perasaan tidak enak meninggalkan perusahaan ○ Perasaan bersalah meninggalkan perusahaan ○ Kesetiaan untuk perusahaan ○ Keterikatan dengan rekan kerja 	
		Komitmen Continuansi	<ul style="list-style-type: none"> ○ Perasaan tidak memiliki pilihan lain ○ Mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan ○ Susah mencari pekerjaan lain 	

			<ul style="list-style-type: none"> o Bekerja karena kebutuhan o Terlalu banyak yang sudah diberikan untuk perusahaan o Aspek hidup akan terganggu jika meninggalkan perusahaan 	
--	--	--	---	--

Sumber : *Minnesota Satisfaction Questionnaire & Organizational Commitment Scale*

4.2 Pembahasan Statistik Eksplanatif Penelitian

Penelitian ini membagi pembahasan statistik eksplanatif menjadi dua bagian. Pembahasan statistik eksplanatif yang pertama dilakukan untuk menjelaskan dan menggambarkan berbagai karakteristik responden secara keseluruhan berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja pada perusahaan, dan tingkat pendidikan responden. Pembahasan statistik eksplanatif yang kedua dilakukan untuk mengetahui sebaran jawaban responden dan seberapa jauh variasi jawaban responden dari setiap dimensi penelitian ini. Pembahasan deskriptif dari jawaban responden akan dilakukan dengan melihat frekuensi jawaban pada setiap indikator dan melihat nilai yang paling sering muncul (*mode*). Sehingga dapat diketahui penyebaran jawaban dan dapat dibuat kesimpulan dari pembahasan eksplanatif tersebut.

Setelah melakukan *pre-test* pada 30 responden, lalu kemudian peneliti memulai untuk turun lapangan menyebarkan kuesioner kepada 72 responden. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan pada bulan April-Mei 2010. Pada penelitian ini, sebanyak 72 kuesioner telah disebarkan kepada 72 responden. Responden tersebut sudah ditentukan oleh peneliti berdasarkan batasan responden yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu, seluruh karyawan tetap non struktural PT. Aero System Indonesia yang telah bekerja ≥ 1 tahun.

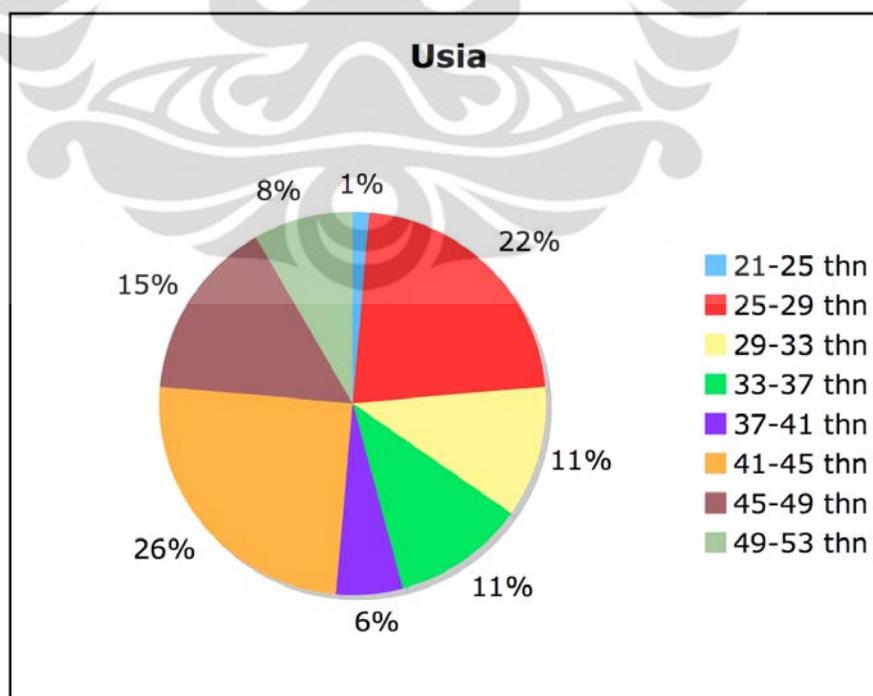
4.2.1 Karakteristik Responden

4.2.1.1 Usia

Responden yang terlibat dalam penelitian ini tersebar dalam beberapa jenjang usia, hal tersebut dapat dilihat pada grafik 4.1 dibawah ini. Sebanyak 1 responden (1%) memiliki usia 21-25 tahun. Kemudian terdapat 16 responden (22%) yang memiliki usia 25-29 tahun. 8 responden (11%) tergabung dalam kelompok usia 29-33 tahun, lalu terdapat 8 responden juga (11%) yang memiliki usia 33-37 tahun. Selanjutnya sebanyak 4 responden (6%) memiliki usia 37-41 tahun. Kemudian terdapat 18 responden (26%) memiliki usia 41-45 tahun, kelompok usia ini merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini. Selanjutnya terdapat 11 responden (15%) yang memiliki usia 45-49 tahun. Dan yang terakhir, terdapat 6 responden (8%) yang memiliki usia 49-53 tahun.

Kelompok usia 41-45 tahun memiliki jumlah responden terbanyak dalam penelitian ini, namun sebenarnya tidak terpaut jauh dengan kelas usia yang lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini tersebar dari seluruh kelompok usia.

Gambar IV.1. Sebaran Usia Responden

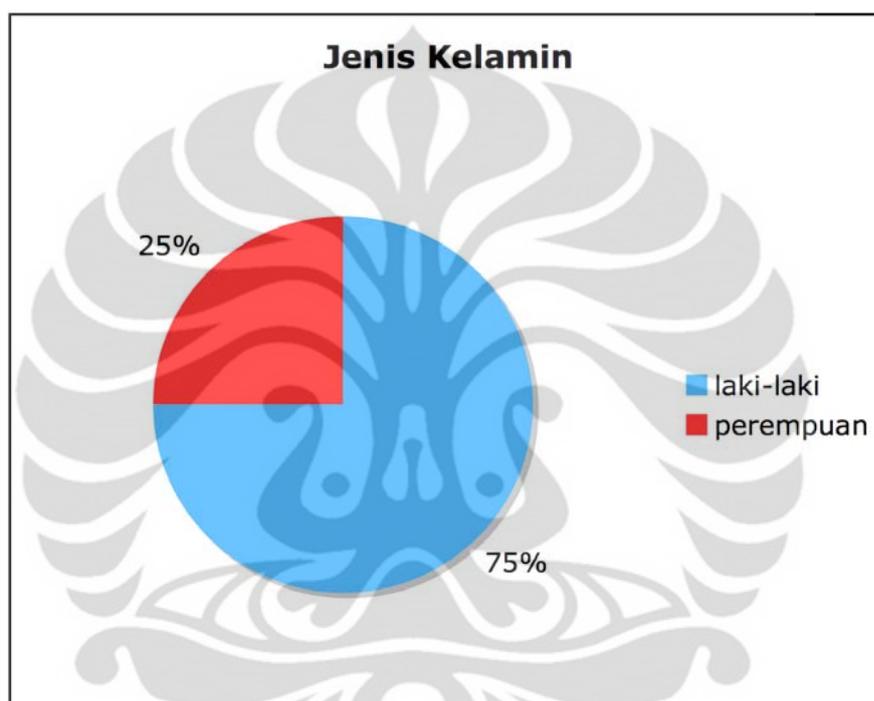


Sumber: Data hasil pengolahan dengan SPSS 16

4.2.1.2 Jenis Kelamin

Dari 72 responden dalam penelitian ini, terdapat 54 responden (75%) yang merupakan responden laki-laki dan terdapat 18 responden (25%) yang merupakan responden perempuan. Jumlah ini proporsional dengan perbandingan humlah seluruh populasi dimana 123 pegawai (80%) adalah laki-laki, dan 29 pegawai (20%) adalah perempuan.

Gambar IV.2. Sebaran Jenis Kelamin Responden



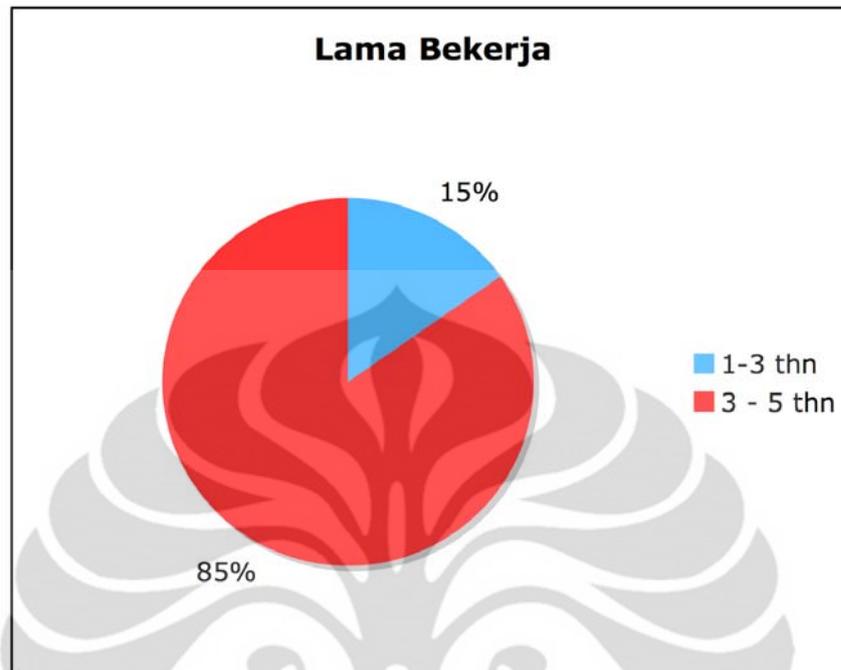
Sumber: Data hasil pengolahan dengan SPSS 16

4.2.1.3 Lama Bekerja

Pada penelitian ini, dari 72 responden yang turut andil dalam mengisi kuesioner, sebanyak 11 responden (15%) sudah bekerja di PT. Aero Systems Indonesia selama rentang waktu 1-3 tahun, dan sisanya sebanyak 61 responden (85%) telah bekerja di PT. Aero Systems Indonesia selama rentang waktu >3 – 5 tahun. Dengan mayoritas dari responden penelitian telah bekerja selama >3 - 5 tahun, peneliti merasa telah mendapatkan responden yang tepat dalam melihat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional yang pada umumnya

dirasakan seseorang yang telah bekerja dalam jangka waktu cukup lama dalam sebuah perusahaan.

Gambar IV.3. Sebaran Lama Bekerja Responden

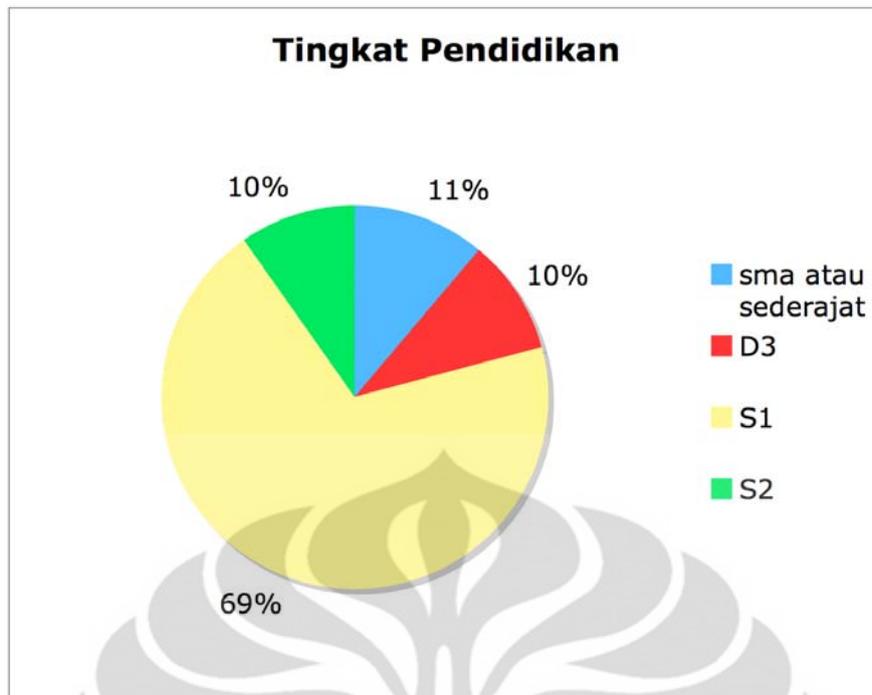


Sumber: Data hasil pengolahan dengan SPSS 16

4.2.1.4 Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan responden, mayoritas responden penelitian ini adalah pegawai PT. Aero Systems Indonesia yang memiliki pendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 50 responden (69%), pegawai dengan pendidikan terakhir S2 dan D3 memiliki jumlah responden yang sama yaitu masing-masing sebanyak 7 responden (10%) dan terakhir terdapat sebanyak 8 (11%) responden memiliki pendidikan terakhir SMA atau sederajat. Saat ini, standar penerimaan karyawan pada PT. Aero Systems Indonesia adalah minimal berpendidikan S1 untuk posisi jabatan apapun. Beberapa karyawan yang masih berpendidikan SMA atau D3 adalah karyawan yang sudah berusia cukup lanjut yang merupakan Ex-Garuda Indonesia, namun mereka sudah dibekali dengan pelatihan-pelatihan non-formal agar dalam bekerja dapat memberikan yang terbaik.

Gambar IV.4. Sebaran Tingkat Pendidikan Responden



Sumber: Data hasil pengolahan dengan SPSS 16

4.2.2 Variabel Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini, variabel kepuasan kerja terbagi dalam tiga dimensi, yaitu (1) dimensi intrinsik, (2) dimensi ekstrinsik, dan (3) dimensi *general satisfaction*.

4.2.2.1 Dimensi Intrinsik

Tabel IV.7
Frekuensi Sebaran Jawaban Responden Pada Dimensi Intrinsik

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS
1	Saya puas karena dapat menyibukkan diri dengan terus bekerja di kantor	1	11	2	33	5
2	Saya puas karena mempunyai kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda setiap waktunya	0	18	20	30	4
3	Saya puas karena mendapatkan kesempatan untuk menjadi "seseorang" dalam komunitas kerja	0	8	23	37	4
4	Saya puas karena pekerjaan saya tidak bertolak belakang dengan hati nurani saya	0	8	16	34	14
5	Saya puas dengan apa yang saya dapatkan sehingga saya dapat bekerja dengan nyaman	2	21	19	28	2
6	Saya puas karena dalam bekerja saya mempunyai kesempatan untuk membantu orang lain	0	2	10	47	13
7	Saya puas karena pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mengeluarkan kemampuan diri	0	6	16	40	10
8	Saya puas karena disini saya bebas mengeluarkan pendapat	5	10	30	25	2
9	Saya puas karena dapat melakukan improvisasi dalam bekerja	2	9	15	38	8
10	Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan	0	0	3	36	33

Sumber: Data hasil pengolahan dengan SPSS 16

Pada dimensi intrinsik, yang terbagi kedalam 10 indikator, indikator pertama yaitu, "Saya puas karena dapat menyibukkan diri dengan terus bekerja di kantor" yang mendapatkan jawaban setuju dari 33 responden, 11 responden menyatakan tidak setuju, 5 responden menyatakan sangat setuju, 2 responden menyatakan netral, dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Indikator

yang kedua, "Saya puas karena mempunyai kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda setiap waktunya" mendapatkan jawaban setuju dari 30 responden, netral dari 20 responden, tidak setuju dari 18 responden dan sangat setuju dari 4 responden. Produk dari PT. Aero Systems Indonesia saat ini terbagi menjadi empat kelompok besar, setiap karyawan dalam satu kelompok produk tidak dapat dengan mudah pindah ke kelompok lain, sehingga yang dikerjakan hanya berputar disitu-situ saja, ungkap salah satu responden. Hal ini sejalan dengan jawaban responden pada indikator ini yang mendapatkan cukup banyak jawaban tidak setuju dan netral.

Indikator yang ketiga, "Saya puas karena mendapatkan kesempatan untuk menjadi "seseorang" dalam komunitas kerja" mendapatkan jawaban setuju dari 37 responden netral dari 23 responden, tidak setuju dari 8 responden, dan sangat setuju dari 4 responden. Setiap *project* yang berhubungan dengan produk di PT. Aero Systems Indonesia dipimpin oleh seorang *project manager* yang dipilih secara bergantian. Namun, hal tersebut hanya terjadi pada divisi operasional yang memang berhubungan langsung dengan produk, sehingga pada indikator ini masih cukup banyak responden yang menyatakan netral.

Pada indikator keempat, "Saya puas karena pekerjaan saya tidak bertolak belakang dengan hati nurani saya" mendapatkan jawaban setuju dari 34 responden, netral dari 16 responden, sangat setuju dari 14 responden, dan tidak setuju dari 8 responden. Indikator berikutnya, "Saya puas dengan apa yang saya dapatkan sehingga saya dapat bekerja dengan nyaman" mendapatkan jawaban setuju dari 28 responden, tidak setuju dari 21 responden, netral dari 19 responden dan sangat tidak setuju serta sangat setuju mendapatkan masing-masing 2 responden. Belum keluarnya bonus tahunan diungkapkan responden sebagai alasan masih banyaknya karyawan menjawab tidak setuju dan netral untuk indikator ini.

Pada indikator "Saya puas karena dalam bekerja saya mendapatkan kesempatan untuk membantu orang lain" mendapatkan jawaban setuju dari 47 responden, "Saya puas karena pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mengeluarkan kemampuan diri" mendapatkan jawaban setuju dari 40 responden, "Saya puas karena dapat melakukan improvisasi dalam bekerja" mendapatkan

jawaban setuju dari 38 responden, "Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan" mendapatkan jawab setuju dari 36 responden, pada keempat indikator tersebut, mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju.

Sedangkan untuk indikator terakhir yaitu, "Saya puas karena disini saya bebas mengeluarkan pendapat" mayoritas responden memilih jawaban "netral" yaitu sebanyak 30 responden, setuju dari 25 responden tidak setuju dari 10 responden, sangat tidak setuju dari 5 responden, dan sangat setuju dari 2 responden. Pihak Human Resources and General Affairs PT. Aero Systems Indonesia sudah menyediakan kotak saran yang diletakkan di kafetaria kantor, namun jarang sekali ada karyawan yang memberikan saran, hal ini bisa disebabkan oleh kecenderungan untuk menghindari konflik.

Dimensi intrinsik mengukur kepuasan karyawan dengan melihat bagaimana seseorang mengerjakan pekerjaannya, dan bagaimana seseorang memeberikan kemampuannya untuk memenuhi keinginan perusahaan. Melihat dari sebaran jawaban responden pada dimensi intrinsik, dimana sembilan pernyataan mendapatkan mayoritas jawaban setuju. Dapat disimpulkan bahwa para responden, karyawan tetap PT. Aero Systems Indonesia sudah merasa puas dengan faktor-faktor kepuasan kerja yang berasal bagaimana dirinya memberikan kemampuannya untuk perusahaan (Intrinsik).

4.2.2.2 Dimensi Ekstrinsik

Tabel IV.8

Frekuensi Sebaran Jawaban Responden Pada Dimensi Ekstrinsik

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS
1	Saya puas dengan cara atasan saya menangani bawahannya	6	10	35	16	5
2	Saya puas dengan kemampuan atasan saya mengambil keputusan	3	9	40	16	4
3	Saya merasa kebijakan dalam perusahaan sudah terlaksana dengan baik	7	32	33	0	0
4	Saya merasa gaji dan beban kerja yang saya terima sesuai	10	21	35	6	0
5	Saya memiliki kesempatan untuk berkembang	4	11	27	28	2
6	Saya mendapatkan pujian jika dapat menyelesaikan tugas dengan baik	6	12	41	13	0

Sumber: Data hasil pengolahan dengan SPSS 16

Dimensi ekstrinsik terdiri dari 6 indikator, indikator yang pertama "Saya puas dengan cara atasan saya menangani bawahannya" mendapatkan jawaban netral dari 35 responden, kemudian 16 responden menjawab setuju, jawaban tidak setuju diberikan oleh 10 responden, 6 responden menjawab sangat tidak setuju, dan 5 responden menjawab sangat setuju. Menurut beberapa responden, restrukturisasi organisasi yang baru dilakukan oleh PT. Aero Systems Indonesia pada saat penelitian ini berlangsung turut mempengaruhi jawaban responden atas pernyataan ini, dikarenakan interaksi yang terjalin antara atasan-bawahan belum terlalu lama sehingga mayoritas responden menjawab netral.

Indikator yang kedua "Saya puas dengan kemampuan atasan saya mengambil keputusan" mendapatkan jawaban netral dari 40 responden, 16 responden menjawab setuju, 9 responden memilih jawaban tidak setuju 4 responden menjawab sangat setuju, dan 3 reponden menjawab sangat tidak setuju. Sama halnya dengan indikator sebelumnya, jawaban netral dipilih oleh mayoritas responden dipengaruhi oleh restrukturisasi organisasi yang terjadi pada saat penelitian ini berlangsung.

Indikator selanjutnya, yaitu "Saya merasa kebijakan dalam perusahaan sudah terlaksana dengan baik" mendapatkan jawaban netral dari 33 responden, yang disusul oleh jawaban tidak setuju dari 32 responden, dan 7 orang responden menjawab sangat tidak setuju. Saat ini Perjanjian Kerja Bersama (PKB) masih dalam proses penyusunan sehingga belum ada dasar kebijakan bagi perusahaan, hal ini yang diyakini peneliti menjadi dasar 33 responden menjawab netral, dan 32 responden menjawab tidak setuju.

Indikator yang keempat "Saya merasa gaji dan beban kerja yang saya terima sesuai" mendapatkan 35 responden menjawab netral, 21 responden menjawab "tidak setuju", 10 responden menjawab tidak setuju, dan hanya 6 responden yang menjawab setuju. Pada saat penelitian ini berlangsung, bonus tahunan atas kinerja pegawai belum diturunkan, dan kenaikan gaji pada tahun berjalan juga masih dalam proses penyusunan, kedua hal ini yang diyakini menjadi alasan mayoritas responden menjawab netral dan tidak setuju. Hal ini sejalan dengan pendapat Spector (1997), bahwa proses pembagian gaji memiliki dampak yang lebih besar terhadap kepuasan kerja daripada tingkat gaji yang sesungguhnya.

"Saya memiliki kesempatan untuk berkembang" sebagai indikator kelima, mendapatkan jawaban setuju dari 28 responden, jawaban netral dari 27 responden, 11 responden memilih menjawab tidak setuju, 4 responden menjawab sangat tidak setuju dan 2 orang menjawab sangat setuju. PT. Aero Systems Indonesia setiap awal tahun menganggarkan biaya *training* untuk karyawannya dalam jumlah yang cukup besar. Selain mengadakan *training* di lingkungan kantor, PT. Aero Systems Indonesia juga memberikan kesempatan seluas-luasnya jika ada pegawai yang ingin mengambil *training* di luar lingkungan kantor.

Dan indikator yang terakhir yaitu "Saya mendapatkan pujian jika dapat menyelesaikan tugas dengan baik" mendapatkan jawaban netral dari 41 responden, 13 responden menjawab setuju, 12 responden menyatakan tidak setuju, dan 6 responden menyatakan sangat tidak setuju. Menurut penuturan salah seorang responden, menyelesaikan tugas dengan baik merupakan suatu keharusan, sehingga jika tercapai bukanlah suatu prestasi. Hal tersebut diyakini peneliti

sebagai alasan mengapa mayoritas responden memilih jawaban netral pada pernyataan ini.

Melihat dari sebaran jawaban responden pada tabel IV.8, dimana mayoritas karyawan menjawab netral pada hampir seluruh pernyataan, tingkat kepuasan responden pada dimensi ekstrinsik, dimensi yang mengukur kepuasan karyawan atas imbalan yang diberikan oleh perusahaan, adalah cukup.

4.2.2.3 Dimensi *General satisfaction*

Tabel IV.9

Frekuensi Sebaran Jawaban Responden Pada Dimensi *General satisfaction*

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa puas dengan kondisi pekerjaan saya	4	10	40	16	2
2	Saya merasa sesama rekan kerja saya dapat berinteraksi dengan baik	0	1	10	46	15

Sumber: Data hasil pengolahan dengan SPSS 16

Pada Dimensi *General satisfaction*, yang terdiri dari dua indikator, yaitu "Saya merasa puas dengan kondisi pekerjaan saya" sebanyak 40 responden memilih menjawab netral, 16 responden menjawab setuju, 10 responden menjawab tidak setuju, 4 responden menjawab sangat tidak setuju, dan 2 responden menjawab sangat setuju.

Indikator selanjutnya yaitu, "Saya merasa sesama rekan kerja saya dapat berinteraksi dengan baik", mendapatkan jawaban setuju dari 46 responden, sangat setuju dari 15 responden, 10 responden memilih untuk menjawab netral, dan 1 responden menjawab tidak setuju. Setiap departemen dan sub departemen pada PT. Aero System memiliki rapat internal setiap minggunya, hal ini yang mendasari interaksi bekerja sesama rekan kerja mendapatkan jawaban setuju dari 46 responden.

4.2.3 Variabel Komitmen Organisasional

Pada penelitian ini variabel komitmen organisasional juga terbagi dalam tiga dimensi, yaitu (1) komitmen afektif, (2) komitmen normatif, dan (3) komitmen kontinuan.

4.2.3.1 Dimensi Komitmen Afektif

Tabel IV.10

Frekuensi Sebaran Jawaban Responden Pada Dimensi Komitmen Afektif

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa senang jika dapat terus berkarir di PT. ASI	5	2	39	22	4
2	Saya merasakan masalah perusahaan seperti masalah saya sendiri	4	18	33	14	3
3	Saya tidak merasakan "sense of belonging" pada PT. ASI	6	8	29	22	7
4	Saya tidak memiliki keterlibatan emosi dengan PT. ASI	3	9	28	28	4
5	Saya tidak merasa sebagai bagian dari keluarga PT. ASI	5	7	21	28	11
6	PT. ASI mempunyai makna yang besar dalam hidup saya	4	5	36	23	4

Sumber: Data hasil pengolahan dengan SPSS 16

Pada dimensi komitmen afektif terdapat enam indikator, indikator pertama yaitu "Saya merasa senang jika dapat terus berkarir di PT. ASI" sebanyak 39 responden menyatakan netral, 22 responden menjawab setuju 5 responden menjawab sangat tidak setuju, 4 responden menjawab sangat setuju, dan 3 responden menjawab tidak setuju.

Indikator selanjutnya yaitu "Saya merasakan masalah perusahaan seperti masalah saya sendiri" sebanyak 33 responden menjawab netral, 18 responden menjawab tidak setuju, 14 responden menjawab setuju, 4 responden menjawab sangat tidak setuju, dan 3 responden menjawab sangat setuju. Berdasarkan observasi peneliti, banyak responden yang menjawab netral pada pertanyaan ini

dikarenakan pihak manajemen cenderung tidak transparan atas masalah yang sedang dihadapi perusahaan, sehingga karyawan kurang paham dan bahkan tidak menyadari masalah yang menimpa perusahaan.

Indikator yang ketiga yaitu "Saya tidak merasakan sense of belonging pada PT. ASI" sebanyak 29 responden menjawab netral, 22 responden menjawab setuju, 8 responden menjawab tidak setuju, 7 responden menjawab sangat setuju, dan 6 responden menjawab sangat tidak setuju.

Berikutnya, yaitu indikator "Saya tidak memiliki keterlibatan emosi dengan PT.ASI" memiliki jumlah yang sama pada jawaban netral dan setuju yaitu masing-masing sebanyak 28 responden, kemudian 9 responden menjawab tidak setuju, 4 responden menjawab sangat setuju, dan 3 responden menjawab sangat tidak setuju.

Indikator yang kelima, "Saya tidak merasa sebagai bagian dari keluarga PT. ASI", mempunyai sebaran jawaban yang berbeda dari indikator lainnya pada dimensi ini. Pada indikator ini 28 responden menyatakan setuju terhadap pernyataan ini, kemudian 21 responden menjawab netral, 11 responden menjawab sangat setuju, 7 responden menyatakan tidak setuju, dan 5 responden menyatakan sangat tidak setuju.

Untuk indikator ketiga, keempat, dan kelima mayoritas responden menjawab netral dan setuju, berdasarkan observasi penulis hal ini didasari pada usia perusahaan yang masih muda sehingga para karyawannya belum mempunyai keterlibatan emosi yang mendalam pada perusahaan ini.

Terakhir, indikator keenam yaitu "PT.ASI mempunyai makna yang besar dalam hidup saya" sebanyak 36 responden menjawab netral, 23 responden menjawab setuju, 5 responden menjawab tidak setuju, dan jawaban sangat setuju dan sangat tidak setuju masing-masing dijawab oleh 4 responden. Lebih dari sebagian responden pada penelitian ini adalah karyawan ex-Garuda Indonesia yang sudah bekerja untuk Garuda Indonesia kurang lebih 15 tahun, sehingga PT. Aero Systems yang baru menjadi tempat mengabdikan diri bagi mereka belum mempunyai makna yang besar. Hal ini sejalan dengan penuturan salah satu responden yang menyatakan bahwa, terkadang mereka masih menganggap dirinya

sebagai karyawan Garuda Indonesia bukan karyawan PT. Aero Systems Indonesia.

Melihat dari sebaran jawaban responden pada tabel IV.10, tingkat komitmen afektif karyawan PT. Aero Systems Indonesia dapat dikategorikan cukup. Pengalaman kerja dalam perusahaan, pengalaman dalam merasakan kebutuhan psikologis yang dipenuhi oleh organisasi merupakan faktor kuat dalam pembentukan komitmen afektif (Allen & Meyer, 1990), seiring dengan usia perusahaan yang masih tergolong muda, karyawan belum banyak mempunyai pengalaman kerja sehingga tingkat komitmen afektifnya masih dalam kategori cukup.

4.2.3.2 Dimensi Komitmen Normatif

Tabel IV.11

Frekuensi Sebaran Jawaban Responden Pada Dimensi Komitmen Normatif

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS
1	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di PT. ASI	5	19	34	10	4
2	Walaupun menguntungkan untuk saya, saya merasa tidak enak meninggalkan PT. ASI	7	13	42	9	1
3	Saya akan merasa sangat bersalah jika meninggalkan PT. ASI saat ini	10	22	31	7	2
4	PT. ASI berhak mendapatkan kesetiaan saya	6	11	30	22	3
5	Saya tidak meninggalkan PT. ASI karena saya memiliki rasa keterikatan dengan orang didalamnya	6	17	34	14	1

Sumber: Data hasil pengolahan dengan SPSS 16

Dimensi komitmen normatif terdiri dari lima indikator. Indikator yang pertama yaitu "Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di PT. ASI" mendapatkan jawaban netral dari 34 responden, jawaban tidak setuju dipilih oleh 19 responden, 10 responden menjawab setuju, 5 responden menjawab sangat tidak setuju, dan 4 responden menjawab sangat setuju.

Indikator yang kedua yaitu "Walaupun menguntungkan untuk saya, saya merasa tidak enak meninggalkan PT. ASI" mendapatkan jawaban netral dari 42

responden, 13 responden menjawab tidak setuju, 9 responden menjawab setuju, 7 responden menjawab sangat tidak setuju, dan 1 responden menjawab sangat setuju.

Berikutnya pada indikator "Saya akan merasa sangat bersalah jika meninggalkan PT. ASI saat ini" sebanyak 31 responden menjawab netral, 22 responden menjawab tidak setuju, 10 responden menjawab sangat tidak setuju, 7 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab sangat setuju.

Selanjutnya, yaitu indikator keempat "PT. ASI berhak mendapatkan kesetiaan saya" mendapatkan jawaban netral dari 30 responden, lalu 22 responden menjawab setuju, 11 responden menjawab tidak setuju, 6 responden menyatakan sangat tidak setuju dan 3 responden menjawab sangat setuju.

Indikator yang terakhir yaitu "Saya tidak meninggalkan PT. ASI karena saya memiliki rasa keterikatan dengan orang didalamnya" mendapatkan jawaban netral dari 34 responden, 17 responden menyatakan tidak setuju, 14 responden menyatakan setuju, 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 1 responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Melihat dari sebaran jawaban responden pada tabel IV.11, dimana mayoritas responden menjawab netral, tingkat komitmen normatif karyawan PT. Aero Systems Indonesia dikategorikan cukup. Komitmen normatif dipengaruhi oleh pengalaman individu sebelum masuk ke dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi budaya) serta pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi (Allen & Meyer, 1990). Komitmen normatif karyawan dapat tinggi jika sebelum masuk ke dalam organisasi, orang tua karyawan yang juga bekerja dalam organisasi tersebut menekankan pentingnya kesetiaan pada organisasi. Pada PT. Aero Systems Indonesia hal ini sulit terjadi, sebagai perusahaan yang baru berusia lima tahun kecil kemungkinan ada orang tua-anak yang bekerja dalam perusahaan sangatlah kecil. Hal ini turut mempengaruhi tingkat komitmen normatif yang masuk kedalam kategori cukup.

4.2.3.3 Dimensi Komitmen Kontinuansi

Tabel IV.12

Frekuensi Sebaran Jawaban Responden Pada Dimensi Komitmen Kontinuansi

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa tidak mempunyai banyak pilihan jika meninggalkan PT. ASI	16	22	29	3	2
2	Walaupun ingin, namun sangat berat bagi saya untuk meninggalkan PT. ASI	6	14	37	14	1
3	Salah satu alasan saya tetap bertahan di PT. ASI adalah karena susah mencari pekerjaan lain	20	28	15	9	0
4	Saat ini, saya bekerja karena kebutuhan bukan karena keinginan	8	22	27	11	4
5	Jika saya tidak terlanjur memberikan banyak hal untuk PT. ASI, saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di perusahaan lain	7	17	34	14	0
6	Saya merasa jika meninggalkan PT. ASI, banyak aspek dalam hidup saya yang akan terganggu	12	32	22	16	0

Sumber: Data hasil pengolahan dengan SPSS 16

Dimensi komitmen kontinuansi terdiri dari enam indikator, indikator pertama yaitu "Saya merasa tidak mempunyai banyak pilihan jika meninggalkan PT. ASI" mendapatkan jawaban netral dari 29 responden, kemudian 22 responden menyatakan tidak setuju, 16 responden menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden menyatakan setuju, dan 2 responden menyatakan sangat setuju.

Indikator kedua yaitu "Walaupun ingin, namun sangat berat bagi saya untuk meninggalkan PT. ASI" mendapatkan jawaban netral dari 37 responden, jawaban setuju dan tidak setuju masing-masing dipilih oleh 14 responden, 6 responden mendapatkan jawaban sangat tidak setuju, dan 1 responden menjawab sangat setuju.

Berikutnya indikator "Salah satu alasan saya tetap bertahan di PT. ASI adalah karena susah mencari pekerjaan lain" mendapatkan sebaran jawaban yang berbeda dari indikator lainnya, sebanyak 28 responden menyatakan tidak setuju

dengan pernyataan ini, 20 responden menyatakan sangat tidak setuju, 15 responden memilih netral, dan 9 responden menjawab setuju.

Indikator keempat yaitu "Saat ini, saya bekerja karena keharusan bukan karena keinginan" mendapatkan jawaban netral dari 27 responden, 22 responden menjawab tidak setuju, 11 responden menjawab setuju, 8 responden menjawab sangat tidak setuju, dan 4 responden menjawab sangat setuju.

Selanjutnya, indikator kelima yaitu "Jika saya tidak terlanjur memberikan banyak hal untuk PT. ASI, saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di perusahaan lain" mendapatkan jawaban netral dari 34 responden, 17 responden menjawab tidak setuju, 14 responden menjawab setuju, dan 7 responden menjawab sangat tidak setuju.

Indikator terakhir yaitu "Saya merasa jika meninggalkan PT. ASI, banyak aspek dalam hidup saya yang akan terganggu" mendapatkan jawaban tidak setuju sebanyak 32 responden, 22 responden menjawab netral, 12 responden menjawab sangat tidak setuju, dan 6 responden menjawab setuju.

Komitmen kontinuitas didasari oleh perasaan keharusan karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan, yang dipengaruhi mulai dari kontribusi yang telah diberikan untuk perusahaan hingga sulitnya mencari pekerjaan lain. Berdasarkan sebaran jawaban responden, tingkat komitmen kontinuitas karyawan PT. Aero Systems Indonesia dapat dikategorikan cukup rendah. Komitmen kontinuitas merupakan unsur komitmen yang bersifat negatif (Hackett, Bycio, Hausdorf, 1994), karena karyawan yang komitmen kontinuitasnya tinggi hanya bekerja karena tidak ada pilihan lain sehingga produktivitasnya juga akan rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap non-manajerial PT. Aero System Indonesia bekerja bukan karena tidak ada pilihan lain.

4.3 Uji Spearman kepuasan kerja dengan komitmen organisasional

Untuk menguji hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional, digunakan metode statistik non parametrik spearman, dimana kepuasan kerja sebagai variabel independen, dan komitmen organisasional sebagai variabel dependen.

Tabel IV.13
Korelasi Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

			kepuasan kerja	komitmen organisasional
Spearman's rho	kepuasan kerja	Correlation Coefficient	1.000	.415**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	72	72
		<hr/>		
	komitmen organisasional	Correlation Coefficient	.415**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	72	72

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

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 16

Angka 0,415 pada nilai korelasi, menunjukkan bahwa kekuatan dari korelasi adalah cukup kuat (Riduwan, 2004). Dalam hal ini berarti kepuasan kerja karyawan PT. Aero Systems Indonesia mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap pembentukan komitmen organisasional namun bukan satu-satunya faktor dalam pembentukan komitmen organisasional karyawan tetap non-manajerial PT. Aero Systems Indonesia.

4.4 Uji Hipotesis Penelitian

Dikarenakan sampel dari penelitian ini adalah 72 responden, yang termasuk kedalam kategori sample besar, maka digunakan uji-z untuk pengujian hipotesis.

Maka nilai Z_h adalah:

$$\mu_r = 0$$

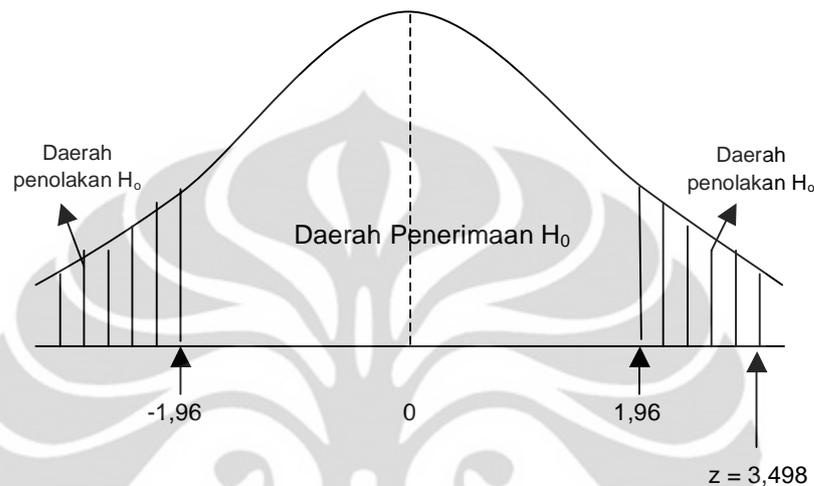
$$\sigma_r = \sqrt{\frac{1}{(72-1)}} = 0,1187$$

$$z = \frac{(0,415 - 0)}{0,1187} = 3,498$$

Dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka Z_t adalah 1.96 , dan kriteria pengujiannya:

Terima H_0 jika $Z_t > Z_h$

Tolak H_0 jika $Z_h > Z_t$



Dari perhitungan Z_h diperoleh nilai sebesar 3.498, karena $Z_h > Z_t$, yaitu $3.498 > 1.96$ maka kesimpulan yang diperoleh dari hasil pengujian signifikansi adalah menolak hipotesis H_0 dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Hal tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan tetap non-manajerial PT. Aero Systems Indonesia