

BAB II

KERANGKA TEORI & METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam penelitian ini penulis meninjau beberapa penelitian terdahulu mengenai hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional, salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Adiyanka Tella, yang berjudul: “*Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria*”. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasional, dimana jika kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasional juga akan meningkat. Penilaian tersebut berdasarkan hasil pengukuran dimensi *intrinsic, extrinsic, general satisfaction* (variabel kepuasan kerja). Sedangkan pada variabel komitmen organisasional dimensi didalamnya adalah *Identification with the goals and value of organization, desire to belong to the organization, willingness to display effort on behalf of the organization*.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Shinta Herawati (2009) dengan judul tesis “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Tentara Negara Indonesia Angkatan Laut Markas Komando Armada Republik Indonesia Kawasan Barat”, telah memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Di dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional, hal ini dapat dilihat melalui hasil uji korelasi sebesar 0.514 (berada pada interval $0.400 < r < 0,700$). Penilaian tersebut berdasarkan hasil pengukuran dimensi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan (variabel kepuasan kerja). Sedangkan dimensi yang terdapat

pada variabel komitmen organisasional yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Selanjutnya, penelitian ketiga yang berjudul “*Worker’s Job Satisfaction and Organizational Commitment: Mediator Variable Relationships of Organizational Commitment Factors*” yang dilakukan Haluk Tanriverdi, di Marmara, Turkey. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional dengan komitmen afektif sebagai mediator. Penilaian tersebut berdasarkan hasil pengukuran dimensi *The job itself*, *Pay*, *Promotion Opportunity*, *Satisfaction with manager*, *Satisfaction with fellow worker*, dan *Company Policy* (variabel kepuasan kerja). Sedangkan untuk variabel komitmen organisasional didalamnya terdapat dimensi *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Tabel II. 1
Tinjauan Pustaka

	I	II	III
Judul	<i>Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria</i>	Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional PNS TNI AL Markas Komando Armada RI Kawasan Barat	<i>Worker’s Job Satisfaction and Organizational Commitment: Mediator Variable Relationships of Organizational Commitment Factors</i>
Pengarang	Adeyinka Tella	Shinta Herawati	Haluk Tanriverdi
Lokasi Penelitian	<i>Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria</i>	Markas Komando Armada RI Kawasan Barat	Marmara, Turkey

	I	II	III
Dimensi Variabel Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> o <i>Intrinsic</i> o <i>Extrinsic</i> o <i>General satisfaction</i> 	<ul style="list-style-type: none"> o prestasi, o pengakuan, o pekerjaan itu sendiri, o tanggung jawab, o kemajuan o pertumbuhan 	<ul style="list-style-type: none"> o <i>The job itself</i> o <i>Pay</i> o <i>Promotion Opportunity</i> o <i>Satisfaction with manager</i> o <i>Satisfaction with fellow worker</i> o <i>Company Policy</i>
Dimensi Variabel Komitmen Organisasional	<ul style="list-style-type: none"> o <i>Identification with the goals and value of organization.</i> o <i>Desire to belong to the organization.</i> o <i>Willingness to display effort on behalf of the organization</i> 	<ul style="list-style-type: none"> o <i>Affective commitment</i> o <i>Continuance commitment</i> o <i>Normative commitment</i> 	<ul style="list-style-type: none"> o <i>Affective commitment</i> o <i>Continuance commitment</i> o <i>Normative commitment</i>

Sumber: olahan peneliti dari berbagai sumber

Ketiga penelitian diatas membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan satu atau lebih aspek dalam komitmen organisasional. Ketiga penelitian tersebut dilaksanakan pada lokasi yang berbeda, mengukur dimensi yang berbeda, dan pada karakteristik responden yang berbeda juga. Penelitian ini akan mencoba membuktikan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, walaupun sudah banyak dilakukan penelitian mengenai kepuasan kerja dengan komitmen organisasional, namun penelitian ini diharapkan akan dapat membawa hasil baru bagi dunia pendidikan dikarenakan perbedaan teori yang dijadikan acuan, dan juga perbedaan alat ukur yang digunakan, disamping itu penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Aero Systems Indonesia, perusahaan yang bergerak di

bidang teknologi informasi, dimana seorang pengembang teknologi informasi mempunyai karakteristik yang unik dan berbeda dibandingkan dengan responden pada penelitian terdahulu.

2.2 Komitmen Organisasional

Komitmen adalah hasil dari investasi atau kontribusi terhadap organisasi, atau suatu pendekatan psikologis yang menggambarkan komitmen sebagai suatu hal yang positif, keterlibatan yang tinggi, orientasi intensitas tinggi terhadap organisasi (Shaw, Delery, Abdulla 2003: 2). Scott & Burroughs (2000: 2) melihat komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu bersama dan keterlibatannya dengan organisasi. Senada dengan Scott & Burroughs, Steers (1985: 50), juga melihat komitmen organisasional sebagai sikap merefleksikan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya.

Sementara itu, Benkhoff (1997: 3) mempunyai pendapat yang sedikit berbeda, ia mendefinisikan komitmen sebagai derajat kepedulian karyawan dan kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi. Hahn (2009: 1), juga mempunyai pendapat yang sedikit berbeda, menurutnya komitmen merupakan kapasitas total untuk melakukan cara-cara yang sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi. Etzioni (dalam Hahn, 2009: 1), menyatakan bahwa komitmen berakar dari sifat-sifat alamiah keterlibatan karyawan dalam organisasi. Keterlibatan terbagi menjadi tiga bentuk, pertama adalah keterlibatan moral (*moral involvement*), yang didasarkan pada orientasi intens dan positif terhadap organisasi, hal ini dihasilkan dari internalisasi nilai-nilai, tujuan, dan norma-norma organisasi. kedua adalah keterlibatan kalkulatif (*calculative involvement*), yaitu kurang intens dan berhenti pada pertukaran hubungan antara individu dan organisasi, seseorang akan komit pada organisasi jika merasakan beberapa keuntungan atau setidaknya setimbang dengan apa yang diberikan kepada organisasi. ketiga adalah keterlibatan alienatif (*alienative involvement*), yang merupakan kekurangan komitmen, hal ini terjadi

ketika anggota organisasi merasa dibatasi oleh perasa untuk memiliki organisasi tetapi tidak mengidentifikasi dengannya.

Menurut Mowday, Porter, dan Steers (1982: 27) komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam bagian organisasi, yang ditandai tiga hal: penerimaan karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi). Komitmen pada organisasi memiliki dua komponen (Mowday, Porter, dan Steers, 1982: 58), yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Komponen sikap mencakup tiga hal penting. Pertama, identifikasi dengan organisasi, yaitu penerimaan karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Kedua, keterlibatan karyawan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ketiga, kehangatan, afeksi, dan loyalitas serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi.

Sedangkan komponen kehendak untuk bertindak laku mencakup dua hal pokok. Pertama, kesediaan karyawan untuk menampilkan usaha yang maksimal. Hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat lebih maju. Karyawan dengan komitmen tinggi akan menunjukkan tingkah laku yang memperhatikan nasib organisasi. Kedua, keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan keinginan untuk bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu yang lama karena ia merasa tidak ada alasan untuk keluar dari organisasi.

Meyer dan Allen (dalam Luthan, 2008: 237) menyebutkan tiga komponen komitmen organisasional. Komponen-komponen komitmen organisasi tersebut lebih lanjut diuraikan sebagai berikut:

1. *Affective Commitment*

Mereka mengatakan, “*an affective or emotional attachment to the organization such that the strongly committed individual identifies with, is involved in, and enjoys membership in, the organization*”. Dari definisi ini terlihat bahwa komitmen afektif yang kuat akan mengidentifikasi diri dengan terlibat aktif dalam organisasi dan menikmati keanggotannya dalam organisasi. Karyawan mengakui adanya kesamaan antara dirinya dan organisasi, sehingga menunjukkan perhatian dan secara konsekuen membentuk komitmen yang mengesankan. Seorang karyawan rela untuk melepaskan nilai-nilai pribadinya dan menyesuaikan dengan organisasinya.

2. *Normative Commitment*

Komitmen normatif dijelaskan adalah “*the employee’s feeling of obligation to remain with the organization*”. Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka merasa seharusnya melakukan hal tersebut (*ought to*).

3. *Continuance Commitment*

Continuance commitment atau komitmen rasional dijelaskan adalah “*a tendency to engage in consistent lines of activity based on the individual recognition of the cost (or lost side bets) associated with discontinuing the activity.*” Berdasarkan definisi tersebut, tampak bahwa komitmen rasional berkaitan dengan komitmen yang didasarkan pada persepsi karyawan atas kerugian yang akan diperolehnya jika ia tidak melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki komitmen rasional yang kuat akan bertahan dalam organisasi karena mereka membutuhkan (*need to*).

Moore yang dikutip Ivancevich dan Matteson (2002; 206) melihat komitmen organisasional dalam tataran lebih sempit yang melibatkan tiga sikap, yakni: suatu rasa identifikasi dengan tujuan-tujuan organisasi, (2) suatu perasaan keterlibatan dalam kewajiban-kewajiban organisasi, (3) suatu perasaan loyalitas terhadap organisasi (*a feeling of loyalty for the organization*).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Angle dan Perry serta Bateman dan Stresser yang dikutip Muchinsky (1993; 286) dindikorkan kenyataan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasional tinggi memiliki kondisi:

- (1) lebih mudah beradaptasi,
- (2) keluar-masuk (*turnover*) lebih rendah,
- (3) kelambatan dalam bekerja lebih sedikit,
- (4) kepuasan kerja lebih tinggi.

Sebaliknya, jika dalam organisasi komitmen karyawan cenderung rendah, maka akan terjadi dua kondisi:

- (1) tingkat absensi karyawan yang tinggi dan meningkatnya turnover,
- (2) ketidakinginan untuk berbagi dan berkorban untuk kepentingan organisasi.

Individu-individu yang memiliki komitmen rendah cenderung memiliki motivasi kerja yang rendah, dan sebisa mungkin bekerja dengan kondisi minimal yang diharapkan organisasi (Schermerhorn, 1996: 191).

Melihat kondisi ini, komitmen karyawan terhadap organisasi sangat penting bagi kelangsungan organisasi. Hal ini seperti ditegaskan Robbins dan Millet (2001: 185) bahwa pimpinan/manajer seharusnya memperhatikan tingkat komitmen karyawannya karena beberapa alasan. Pertama, ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang komit akan tinggal bersama organisasi dalam jangka panjang dan akan berkurang tingkat ketidakhadirannya. Kedua, komitmen organisasional secara langsung berhubungan terhadap kepuasan kerja dan oleh karena itu dapat dihubungkan terhadap kesehatan karyawan baik di dalam maupun di luar kerja. Ketiga, dalam perubahan waktu, ada suatu kebutuhan karyawan yang bertalian dengan kesejahteraan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat dan konsisten secara negatif berhubungan dengan keputusan untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah kekuatan relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam organisasi. Komitmen organisasional dapat diukur melalui tiga dimensi, afektif, normatif, dan kontinuansi.

Komitmen pada teorinya terpisah menjadi tiga bentuk yaitu, komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuitas. Dengan demikian setiap karyawan memiliki dasar tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Namun dalam praktek sehari-hari, seringkali ketiga komitmen tersebut tidak dapat dipisahkan secara ketat, dan seringkali terjadi dalam waktu yang bersamaan. Oleh karena itu, dengan memperhatikan hubungan karyawan dengan organisasi maka dalam penelitian ini akan mempertimbangkan kekuatan dari ketiga bentuk komitmen tersebut.

2.2.1 Faktor- Faktor Penyebab (Anteseden) Komitmen Organisasional

a. Anteseden Komitmen Organisasi menurut Steers

Steers (1977) mengembangkan model anteseden komitmen organisasi yang meliputi: (1) karakteristik personal, (2) karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan, dan (3) pengalaman kerja. Beberapa hasil penelitian di luar negeri menunjukkan bahwa:

- 1) Karakteristik personal yang terdiri dari usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, suku bangsa dan kepribadian berkorelasi dengan komitmen organisasi. (Mathieu & Zajac, 1990; Mowday dkk, 1982). Angle dan Perry (1981) serta Steers (1977) berpendapat bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula harapannya sehingga tidak mungkin dipenuhi oleh organisasi; akibatnya semakin rendah komitmen karyawan pada organisasi. Mathieu dan Zajac (1990) juga menemukan bahwa tingkat pendidikan berkorelasi negatif kecil dengan komitmen organisasi. Karakteristik personal lain, yaitu jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Angle dan Perry (1981) serta Hrebiniak dan Alutto (1972) menemukan bahwa wanita memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada pria. Mathieu dan Zajac (1990) justru menemukan bahwa karyawan pria memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada karyawan wanita. Lama kerja sebagai salah satu anteseden karakteristik personal juga memiliki pengaruh yang

cukup besar terhadap komitmen organisasi. Mathieu dan Zajac (1990) menemukan adanya korelasi yang positif rendah antara masa kerja dengan komitmen organisasi.

2) Karakteristik yang berkaitan dengan jabatan atau peran memiliki sumbangan yang bermakna pada komitmen organisasi. Karakteristik ini meliputi tantangan pekerjaan, konflik peran, dan ambiguitas peran. Dari beberapa penelitian diindikasikan bahwa tantangan pekerjaan memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, sedangkan konflik peran dan ambiguitas peran memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasi. Misalnya Mathieu dan Zajac (1990) menemukan bahwa tantangan tugas dan variasi keterampilan memiliki korelasi positif sedang dengan komitmen organisasi; tetapi otonomi hanya berkorelasi rendah dengan komitmen organisasi. Sebaliknya konflik peran, ambiguitas peran, dan kelebihan beban kerja memiliki korelasi yang negatif sedang dengan komitmen organisasi.

3) Pengalaman kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap komitmen organisasi. Pengalaman kerja ini meliputi keterandalan organisasi (Buchanan, 1974; Hrebiniak, 1974; Steers, 1977), perasaan dipentingkan (Buchanan, 1974; Steers, 1977), realisasi harapan (Grusky, 1966; Steers, 1977), sikap rekan kerja yang positif terhadap organisasi (Buchanan, 1974; Steers, 1977), persepsi terhadap gaji, serta norma kelompok yang berkaitan dengan kerja keras (Buchanan, 1974). Hasil penelitian Mathieu & Zajac (1990) menemukan korelasi yang cukup besar antara kepemimpinan partisipatori dan komunikasi pimpinan, yang merupakan bentuk pengalaman kerja, dengan komitmen organisasi.

b. Antecedents of Organizational Commitment according to Allen & Meyer

Allen & Meyer (1990) membagi antecedents of organizational commitment based on three components of organizational commitment, namely:

1) Antecedents of affective commitment consist of: individual characteristics, job characteristics, work experience, and characteristics

struktural. Karakteristik struktural meliputi besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, luasnya kontrol, dan sentralisasi otoritas. Dari keempat anteseden tersebut, anteseden yang paling berpengaruh adalah pengalaman kerja, terutama pengalaman atas kebutuhan psikologis untuk merasa nyaman dalam organisasi dan kompeten dalam menjalankan peran kerja.

- 2) Anteseden komitmen kontinuans terdiri dari besarnya dan/atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Karyawan yang merasa telah berkorban ataupun mengeluarkan investasi yang besar terhadap organisasi akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena akan kehilangan apa yang telah diberikan selama ini. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak memiliki pilihan kerja lain yang lebih menarik akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena belum tentu memperoleh sesuatu yang lebih baik dari apa yang telah diperolehnya selama ini.
- 3) Anteseden komitmen normatif terdiri dari pengalaman individu sebelum masuk ke dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi budaya) serta pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi. 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. Sementara itu, jika organisasi menanamkan kepercayaan pada karyawan bahwa organisasi mengharapkan loyalitas karyawan maka karyawan juga akan menunjukkan komitmen normatif yang tinggi.

(<http://staff.ui.ac.id/internal/131998622/material/Arisan86-KomitmenOrganisasi-Liche.pdf>)

2.2.2 Dampak Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (1997), komitmen organisasi berdampak pada:

1. *Job Performance.*

Karyawan dengan komitmen afektif terhadap organisasi yang kuat akan bekerja lebih keras dan performa mereka akan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang komitmen afektifnya lemah.

2. *Absenteeism*

Komitmen berkorelasi signifikan dengan absensi yang dilakukan secara disengaja. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan lebih jarang absen dari pekerjaannya daripada karyawan yang memiliki komitmen afektif yang lemah.

3. *Tenure (Lama Bekerja)*

Karyawan mungkin memerlukan sejumlah pengalaman tertentu dengan organisasi untuk mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi atau pelayanan jangka panjang yang dilakukan karyawan membuat ia terikat secara afektif terhadap organisasi.

4. *Turnover*

Komitmen organisasi berkorelasi negatif dengan perilaku turnover yang dilakukan secara sengaja. Secara khusus karyawan dengan komitmen kontinuas cenderung untuk bertahan dalam organisasi.

5. *Tardiness (Keterlambatan)*

Angle & Perry (dalam Meyer & Allen, 1997) menyatakan bahwa komitmen organisasi berkorelasi negatif dengan keterlambatan. Hadir tepat waktu ke tempat kerja merupakan representasi sikap positif terhadap organisasi (Mowday et,al.,1982 dalam Meyer & Allen 1997).

2.2.3 Pengukuran Komitmen Organisasional

Terdapat dua kuesioner yang biasa digunakan untuk mengukur komitmen organisasional. Yang pertama adalah *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang disusun oleh Porter dan Smith

(1970). Kuesioner ini mengukur komitmen afektif melalui 15 pertanyaan yang berbentuk skala likert.

Kuesioner yang kedua adalah, *Organizational Commitment Scale* (OCS) yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1997). Kuesioner ini mengukur komitmen organisasional seorang karyawan berdasarkan komponen-komponen komitmen organisasional dari teori yang juga dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1997), yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuans. Kuesioner ini terdiri dari 18 indikator pertanyaan, dimana setiap komponen masing-masing terdiri dari enam indikator, yang berbentuk skala likert. Mean skor total indikator dari masing-masing dimensi komitmen organisasional akan menentukan apakah komitmen organisasi seseorang tinggi atau rendah

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan konsep yang telah banyak diteliti sehingga terdapat banyak konsep mengenai kepuasan kerja. Salah satu definisi kepuasan kerja dikemukakan oleh Werther (1996: 501) yang melihat kepuasan kerja sebagai suatu pemikiran dari karyawan mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Bagi Armstrong (2006: 264), kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaannya. Sikap positif dan mendukung terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan terhadap pekerjaan, sedangkan sikap negatif dan tidak mendukung terhadap pekerjaan mengindikasikan ketidakpuasan kerja. Seseorang akan puas ketika pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya, ketika kondisi pekerjaan dan penghargaan memuaskan, ketika menyukai teman-teman kerjanya, dan ketika memiliki hubungan positif dengan pimpinan Daft dan Marcic (2008: 443).

Bagi Price (dalam Gaertner, 1999: 479), kepuasan kerja adalah “*degree to which employees have positive affective orientation towards employment by the organization.*” Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah derajat dimana karyawan memiliki orientasi afeksi positif terhadap ketenagakerjaan oleh organisasi. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual

sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada diri individu (Davis dan New Storm, 1990: 105).

Wexley dan Yukl (1977: 98) mengatakan,

“is the way an employee feel about his or her job, it is a generalized attitude toward the job based on evaluation of different aspect of the job. A person’s attitude toward his job reflect pleasant and unpleasant experiences in the job and his expectation about future experiences.”

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

Kepuasan kerja melibatkan reaksi kognitif, afektif, dan evaluatif atau sikap (Locke dalam Luthans, 1992: 114). Kepuasan kerja memiliki arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Menurut Strauss & Sayles kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi (Strauss, 1980: 5-6). Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan turnover yang lebih baik, kurang aktif dalam serikat karyawan, dan kadang-kadang berprestasi kerja lebih baik dari karyawan yang tidak mempunyai kepuasan kerja (Dessler, 1982:364).

Dari beberapa pengertian dan definisi dari para ahli diatas, dapat dilihat dengan jelas bahwa kepuasan kerja lebih merupakan emosi atau perasaan positif (menyenangkan) dan negatif (tidak menyenangkan) yang muncul sebagai akibat dari persepsi atau pengalaman individu tentang pekerjaan berikut aspek-aspek yang terdapat didalamnya.

2.3.1 Teori Kepuasan Kerja

Seperti halnya konsep kepuasan kerja, para ahli pun sudah banyak mengeluarkan teori mengenai kepuasan kerja. Teori-teori tersebut adalah:

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dicapai dengan kenyataan yang ada. Apabila terdapat kenyataan lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang menjadi puas, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif. Makin besar jumlah hasil pekerjaan yang dapat diterima seseorang dan kelebihanannya membawa untung (contohnya: upah ekstra, jam kerja yang lebih lama), maka orang tersebut akan merasa semakin puas. Sebaliknya apabila yang didapat dari hasil pekerjaan ternyata lebih kecil daripada yang diinginkan atau semakin jauh dari kenyataan maka terjadi *discrepancy* yang negatif, yang berakibat berkurangnya semangat dalam bekerja.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidak adanya kesamaan (*Equity*) dalam situasi kerja. Komponen utama dari teori ini adalah input, hasil, orang yang dibandingkan. Input adalah faktor yang bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja adalah sesuatu yang dianggap bernilai bagi seseorang yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang yang dibandingkan ini dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di perusahaan lain, atau dengan diri sendiri di masa lalu.

3. Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg Two Factor Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg sesuai ia melakukan penelitian terhadap 200 orang insinyur dan akuntan di Pittsburg pada

tahun 1959. Dari hasil penelitian tersebut Herzberg menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Teori ini merumuskan dua kelompok pekerjaan, yaitu kelompok motivasi (*motivation factors*) dan kelompok pemeliharaan (*maintenance factors*) atau biasa dikenal dengan *hygiene factors*. Terpenuhiya faktor-faktor motivasi akan menimbulkan kepuasan, dan jika tidak terpenuhi tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Untuk faktor pemeliharaan, jika kebutuhan-kebutuhan ini tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan, dan jika terpenuhi karyawan tidak akan kecewa walaupun belum terpuaskan.

Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (dalam Sondang, 2002 : 107).

Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah : pekerjaan itu sendiri (*work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggung jawab (*responsible*). Sedangkan faktor higienis terdiri dari : kompensasi, kondisi kerja, status, pengawasan, hubungan dengan atasan, dan kebijaksanaan perusahaan.

Lebih jelasnya teori dua faktor Herzberg (*Herzberg's Two*

Factor Theory) yang dikutip oleh Luthans (2008 : 160) sebagai berikut:

Tabel II.2.

Herzberg's Two Factor Theory

Faktor higienis (ekstrinsik)	Faktor motivasi (intrinsik)
1. Kebijakan & Administrasi (<i>Company policy & Administration</i>).	1. Keberhasilan (<i>Achievment</i>)
2. Pengawasan (<i>Supervision technical</i>)	2. Pengakuan (<i>Recognition</i>)
3. Gaji (<i>Salary</i>)	3. Pekerjaan itu sendiri (<i>Work it self</i>)
4. Hubungan dengan atasan (<i>Supervisor Relation</i>)	4. Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>)
5. Keadaan kerja (<i>Working condition</i>)	5. Pengembangan (<i>Advancement</i>)

Sumber : Luthans (2008 : 160)

Menurut Herzberg faktor higienis/ekstrinsik tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Cushway & Lodge, 1995 : 139). Sedangkan faktor motivasi (intrinsik) merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Dari teori Herzberg tersebut, uang/gaji tidak dimasukkan sebagai faktor motivasi dan ini mendapat kritikan oleh para ahli. Pekerjaan kerah biru sering kali dilakukan oleh mereka bukan karena faktor intrinsik yang mereka peroleh dari pekerjaan itu, tetapi kerana pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka (Cushway & Lodge, 1995: 139). Penelitian oleh Schwab, De Vitt dan Cummings tahun 1971 telah membuktikan bahwa faktor ekstrinsik-pun dapat berpengaruh dalam memotivasi performa tinggi (Grensing dalam Timpe, 1999: 81).

4. *Theory of Work Adjustment*

Teori ini berdasar pada konsep atas hubungan antara individu dengan lingkungannya (Dawis et al., 1968: 3). Hubungan keduanya dapat digambarkan dengan hubungan yang harmonis antara individu dengan lingkungannya, kecocokan individu dengan lingkungannya, begitu juga sebaliknya, dan hubungan saling melengkapi antara individu dengan lingkungannya. Setiap individu mempunyai keinginan yang harus dipenuhi oleh lingkungannya, begitu juga lingkungan, juga memiliki persyaratan untuk dipenuhi oleh individu. Untuk dapat bertahan dalam lingkungannya, setiap individu harus memiliki hubungan yang baik dengan lingkungannya.

Asumsi dasar dari *Theory of Work Adjustment* adalah setiap individu ingin mencapai dan terus menjaga hubungan yang baik dengan lingkungannya. Ada beberapa jenis dari lingkungan yang harus dijaga hubungannya oleh setiap individu, yaitu hubungannya dengan lingkungan kerja, hubungannya dengan lingkungan rumah, dan hubungannya dengan lingkungan sekolah. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang paling besar, yang setiap individu harus dapat berhubungan baik (Dawis et al., 1968: 4).

Setiap individu membawa kemampuan kedalam lingkungan pekerjaan, dan lingkungan pekerjaan menyediakan imbalan (gaji, *prestige*, hubungan antar pribadi) atas kemampuan tersebut. Kemampuan yang dibawa setiap individu membawa kepada pemenuhan persyaratan yang dimiliki oleh lingkungan kerja, dan imbalan yang diberikan oleh lingkungan kerja membawa kepada pemenuhan kebutuhan setiap individu. Ketika minimum persyaratan keduanya sudah terpenuhi, maka mereka sudah dapat dikatakan mempunyai hubungan.

Lingkungan kerja ada bermacam-macam, begitu juga dengan individu didalamnya, dan keduanya dapat terus berubah. Proses yang berkelanjutan dimana setiap individu terus berupaya membangun hubungan dengan lingkungan kerjanya disebut dengan *work adjustment*.

Ketika seseorang memasuki lingkungan kerja untuk pertama kali, perilakunya mengarah kepada pemenuhan kebutuhannya, dan ia juga akan merasakan imbalan yang diberikan oleh lingkungannya. Jika ia dapat memiliki hubungan dengan lingkungannya maka ia akan berusaha untuk mempertahankannya. Namun, jika ia tidak menemukan hubungan tersebut, ia akan berusaha untuk membangun hubungan tersebut dan jika gagal maka akan berujung pada ia meninggalkan pekerjaan tersebut.

Ketika seorang individu sudah dapat memenuhi persyaratan dari lingkungan kerjanya ia dapat dikatakan sebagai pekerja yang memuaskan, dan jika lingkungan kerjanya sudah dapat memenuhi kebutuhan seorang individu, maka ia dapat dikatakan sebagai pekerja yang puas. Berdasarkan teori ini maka Weiss, Dawis, England, dan Loquist pada tahun 1967 mengembangkan sebuah alat ukur untuk mengukur tingkat kepuasan seorang pekerja, yaitu *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). MSQ mengukur kepuasan kerja dengan melihat dari indikator penyesuaian seseorang terhadap lingkungannya. Penyesuaian tersebut dapat diprediksi dengan mencocokkan lingkungan kerja dengan kepribadian pekerja.

MSQ terbagi dalam tiga dimensi, dimensi intrinsik, dimensi ekstrinsik, dan dimensi *general satisfaction*. Kepuasan intrinsik didapat saat seseorang dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan ekstrinsik didapatkan dari imbalan yang didapat oleh individu, imbalan tidak selalu dalam bentuk uang, namun bisa dalam bentuk pengembangan, dan pengakuan. *General satisfaction* didapatkan ketika individu merasa puas dengan kondisi pekerjaan dan rekan kerja secara keseluruhan (Weiss, Dawis, England, dan Loquist, 1967). Ketiga dimensi tersebut diukur melalui 20 indikator atau kebutuhan elemen atau kondisi penguat spesifik yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Indikator-indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut (Dawis et al, 1966):

- a. *Ability Utilization* adalah pemanfaatan kecakapan yang dimiliki oleh

- karyawan.
- b. *Achievement* adalah prestasi yang dicapai selama bekerja.
 - c. *Activity* adalah segala macam bentuk aktivitas yang dilakukan dalam bekerja.
 - d. *Advancement* adalah kemajuan atau perkembangan yang dicapai selama bekerja.
 - e. *Authority* adalah wewenang yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.
 - f. *Company Policies and Practices* adalah kebijakan yang dilakukan adil bagi karyawan.
 - g. *Compensation* adalah segala macam bentuk kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.
 - h. *Co-workers* adalah rekan sekerja yang terlibat langsung dalam pekerjaan.
 - i. *Creativity* adalah kreatifitas yang dapat dilakukan dalam melakukan pekerjaan.
 - j. *Independence* adalah kemandirian yang dimiliki karyawan dalam bekerja.
 - k. *Moral values* adalah nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti rasa bersalah atau terpaksa.
 - l. *Recognition* adalah pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan.
 - m. *Responsibility* adalah tanggung jawab yang diemban dan dimiliki.
 - n. *Security* adalah rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerjanya.
 - o. *Social Service* adalah perasaan sosial karyawan terhadap lingkungan kerjanya.
 - p. *Social Status* adalah derajat sosial dan harga diri yang dirasakan akibat dari pekerjaan.
 - q. *Supervision-Human Relations* adalah dukungan yang diberikan oleh badan usaha terhadap pekerjanya.
 - r. *Supervision-Technical* adalah bimbingan dan bantuan teknis yang diberikan atasan kepada karyawan.

- s. *Variety* adalah variasi yang dapat dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- t. *Working Conditions* adalah keadaan tempat kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya.

2.3.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Terdapat tiga instrumen yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan karyawan. Ketiga instrumen tersebut mempunyai dimensi yang berbeda dalam mengukur kepuasan karyawan. Instrumen yang pertama adalah *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* yang dikembangkan oleh Weiss, Dawis, England, dan Lofquist pada tahun 1967. Instrumen ini mengukur kepuasan kerja melalui 3 dimensi, dimensi intrinsik, dimensi ekstrinsik, dan dimensi *general satisfaction*, yang diukur dengan menggunakan skala likert. MSQ mempunyai dua bentuk, yang pertama adalah *long-form* yang terdiri dari 100 pertanyaan, dan yang kedua adalah *short-form* yang terdiri dari 20 pertanyaan, keduanya berisikan dimensi dan indikator yang sama.

Instrumen yang kedua adalah *Job Descriptive Index (JDI)*. Berbeda dengan MSQ yang menggunakan skala likert, JDI menggunakan kuesioner yang jawabannya terdiri dari ya, tidak, dan tanda tanya. JDI menggunakan lima dimensi dalam mengukur kepuasan kerja seorang karyawan yaitu rekan kerja, gaji, promosi, pengawasan, dan pekerjaan itu sendiri.

Instrumen yang terakhir adalah *Job Satisfaction Survey (JSS)* yang dikembangkan oleh Spector (2002). JSS terdiri dari 36 pertanyaan yang berbentuk skala likert. JSS menggunakan sembilan dimensi dalam mengukur kepuasan kerja.

2.4 Korelasi Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional

Penelitian ini dilakukan mengacu pada teori atau hasil penelitian terdahulu yang relevan khususnya mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional adalah dua topik yang sering diperdebatkan mengenai apa

mempengaruhi apa atau keduanya memang bisa mempengaruhi satu sama lain. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, diri sendiri dan organisasi, kedua faktor tersebut juga mempengaruhi komitmen organisasi (Mowday et al, 1982).

Penelitian yang dilakukan Johnson et al (dalam Fu, Frank Q et al, 2009: 335) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Kurangnya kepuasan kerja akan mengarah kepada menurunnya komitmen seseorang terhadap organisasinya (Moser, 1997).

Walumbwa et al (dalam Schermerhorn, et al. 2005: 235) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan Jahangir (2009: 375) juga memperlihatkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif dan komitmen normatif.

Komitmen organisasional juga mempengaruhi kepuasan kerja, hal ini terlihat dari hasil penelitian Vandenburg dan Lance (1992) yang membuktikan bahwa komitmen organisasional adalah penyebab dari kepuasan kerja.

2.5 Operasionalisasi Konsep

Penelitian ini menguji dua variabel, yaitu variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas dan variabel komitmen organisasional sebagai variabel terikat. Kedua variabel tersebut dioperasionalkan ke dalam bentuk konsep yang dapat diukur sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja adalah penilaian karyawan terhadap aspek-aspek yang terdapat pada lingkungan pekerjaannya yang dapat menimbulkan perasaan menyenangkan dilihat berdasarkan dimensi: faktor intrinsik, faktor ekstrinsik, dan faktor kepuasan umum. Dimensi ini diambil berdasarkan instrumen penelitian *Minnesota Satisfaction Questionnaire short-form* yang akan digunakan peneliti sebagai acuan.
2. Komitmen organisasional adalah kekuatan relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam organisasi yang diukur

berdasarkan Dimensi: afektif, normatif, dan kontinuitas. Dimensi ini diambil berdasarkan *Organizational Commitment Scale* yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer.

Tabel II.3
Operasionalisasi Konsep

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 ○ Otoritas ○ Kemandirian 	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 <i>sense of belonging</i> ○ 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 ○ Hutang budi kepada perusahaan 	
		Komitmen Kontinuansi	<ul style="list-style-type: none"> ○ Perasaan tidak memiliki pilihan lain ○ Mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan ○ Susah mencari pekerjaan lain ○ Bekerja karena kebutuhan ○ Terlalu banyak yang sudah diberikan untuk perusahaan ○ Aspek hidup akan terganggu jika meninggalkan perusahaan 	

Sumber: *Minnesota Satisfaction Questionnaire & Organizational Commitment Scale*

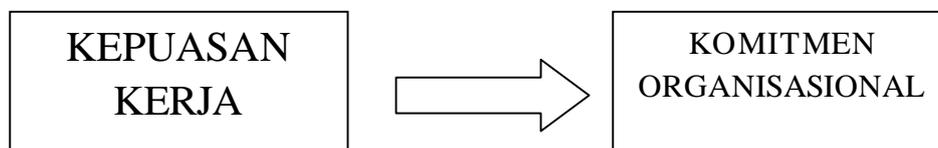
2.6 Model Analisis

Model analisis dalam penelitian ini akan memberikan gambaran bagaimana hubungan antar variabel. Model analisis ini akan memberikan manfaat dalam membentuk persepsi yang sama antar peneliti dan pembaca terhadap alur-alur pikiran peneliti, dalam rangka membentuk hipotesis-hipotesis penelitian secara logis.

Secara skema model analisis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar II.1

Model Analisis Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional



Dari model konseptual diatas dapat dilihat bahwa penelitian ini akan melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan PT. Aero Systems Indonesia.

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan tinjauan teoritis diatas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Ho : Tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan PT. Aero Systems Indonesia.
- Ha : Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan PT. Aero Systems Indonesia.

2.8 Metode Penelitian

2.8.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Menurut Kerlinger & Lee (2000: 599), survei digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dindikasikan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel. Secara spesifik, survei digunakan untuk mempelajari sikap, keyakinan, ide-ide dan tipe informasi lain (McMillan dan Schumacher, 2006: 233). Dari data, fakta atau informasi yang diperoleh melalui survei itu kemudian dapat dilihat kondisi masing-masing variabel yang diteliti sehingga memungkinkan untuk diketahui hubungan antara setiap variabel, yang dalam konteks penelitian ini kepuasan kerja sebagai

variabel bebas dan komitmen organisasional sebagai variabel terikat. Survei dilakukan untuk melihat kondisi masing-masing variabel yang diteliti, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

2.8.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini jika dilihat berdasarkan tujuannya tergolong dalam tipe penelitian eksplanatif, yakni penelitian yang berusaha menjelaskan atau menggambarkan kondisi variabel-variabel penelitian dan melihat hubungan antar variabel tersebut (Silalahi, 2009:30). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional, sehingga rumus statistik yang digunakan adalah korelasi, yaitu korelasi Rank Spearman's.

2.8.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

- a. Penelitian lapangan, yaitu dengan menyebarkan kuesioner di lokasi penelitian guna mendapatkan data primer dan penelusuran dokumentasi untuk memperoleh data-data sekunder. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang akan disebarakan kepada reponden yang dibuat dengan merujuk pada skala model Likert. Skala berisi sejumlah pernyataan yang menyatakan objek yang hendak diungkap. Masing-masing jawaban terdiri dari lima alternatif jawaban dengan rincian dan bobot nilai sebagai berikut:

Tabel II. 4
Skala Likert

Rincian	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Riduwan, 2004

b. Studi Kepustakaan, dilakukan dengan cara membaca dan mengutip baik secara langsung maupun tidak langsung dari literatur-literatur yang berhubungan langsung dengan variabel penelitian.

2.8.4 Jenis Data yang Dikumpulkan

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan dua macam data, yaitu:

a. Data Primer

“Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data” (Soegiyono, 2005: 62). Pada penelitian ini, sumber data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang akan disebarakan pada karyawan PT. Aero Systems Indonesia.

b. Data Sekunder

Merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer maupun pihak-pihak lain, misalnya dalam bentuk tabel atau diagram. Data sekunder digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tambahan, gambaran lengkap, ataupun untuk diproses lebih lanjut. Data sekunder ini diperoleh melalui studi kepustakaan, yaitu dengan cara membaca, mempelajari, mengutip dari

literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti, dokumen dan arsip perusahaan.

2.8.5 Lokasi Penelitian

Guna memperoleh data dari informasi dalam penyusunan skripsi ini, maka penulis mengambil objek penelitian di PT. Aero Systems Indonesia dengan lokasi penelitian yaitu Jl. Sudirman No: 9, Gedung Perkantoran Ratu Plaza lantai 28-29 Jakarta Selatan.

2.8.6 Populasi dan Sampel

Dalam menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan informasi, peneliti perlu menentukan karyawan yang akan menjadi sumber informasi dengan menentukan populasi dan sampel. Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan anggota yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap non-manajerial di PT. Aero Systems Indonesia yang berjumlah 72 Karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti. Mengingat jumlah populasi yang terbatas, maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Ini berarti jumlah sampel penelitian sama dengan jumlah populasi yaitu 72 karyawan. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah total sampling.

2.8.7 Validitas dan reliabilitas

Validitas didefinisikan sebagai tingkat kesesuaian antara suatu batasan konseptual yang diberikan dengan bantuan operasional yang telah dikembangkan (Walizer & Wiener, 1991: 105). Sebuah pengukuran yang valid adalah yang mengukur apa yang seharusnya diukur (De Vaus, 2002: 50). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator mengukur sebuah konsep (De Vaus, 2002: 54). Artinya suatu perangkat ukur (kumpulan indikator) harus mencerminkan semua dimensi dalam sebuah variabel. Variabel yang akan diukur dalam

penelitian ini adalah kepuasan kerja sebagai variabel independen, dan komitmen organisasional sebagai variabel dependen.

Pengukuran validitas dilakukan dengan melakukan analisa faktor kepada hasil *pre-test*, untuk melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*, *Bartlett's Test of Sphericity*, *Anti-image Matrices*, *Total Variance Explained* dan *Factor Loading of Component Matrix*,

Tabel II.5
Ukuran Validitas

	Ukuran Validitas	Nilai Disyaratkan
1	<p><i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i></p> <p>KMO MSA adalah statistic yang mengindikasikan proporsi variansi dalam variabel yang merupakan variansi umum (<i>common variance</i>), yakni variansi yang disebabkan oleh faktor-faktor dalam penelitian.</p>	<p>Nilai KMO di atas .500 menunjukkan bahwa faktor analisis dapat digunakan.</p>
2	<p><i>Bartlett's Test of Sphericity</i></p> <p><i>Bartlett's test of sphericity</i> mengindikasikan bahwa matriks korelasi adalah matriks identitas, yang mengindikasikan bahwa variabel-variabel dalam faktor bersifat <i>related</i> atau <i>unrelated</i>.</p>	<p>Nilai signifikansi adalah hasil uji. Nilai yang kurang dari .05 menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel, merupakan nilai yang diharapkan.</p>
3	<p><i>Anti-image Matrices</i></p> <p>Setiap nilai pada kolom diagonal matriks korelasi anti-image menunjukkan <i>Measure of Sampling Adequacy</i> dari masing-masing indikator.</p>	<p>Nilai <i>diagonal anti-image correlation matrix</i> di atas .500 menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya di dalam faktor tersebut.</p>
4	<p><i>Total Variance Explained</i></p> <p>Nilai pada kolom "<i>Cumulative %</i>" menunjukkan persentase variansi yang disebabkan oleh keseluruhan faktor.</p>	<p>Nilai "<i>Cumulative %</i>" harus lebih besar dari 60%</p>
5	<p><i>Component Matrix</i></p> <p>Nilai <i>Factor Loading</i> dari variabel-variabel komponen faktor.</p>	<p>Nilai <i>Factor Loading</i> lebih besar atau sama dengan .500</p>

Sumber: Hair, 2006

Reliabilitas dimaknai sebagai *dependability/consistency*, yang artinya keluaran angka-angka yang dihasilkan dari suatu indikator tidak bervariasi karena adanya karakteristik dari proses pengukuran atau instrumen penelitian itu sendiri (Neumann, 2003: 179). Selain itu reliabilitas berkaitan dengan keterandalan dan konsistensi suatu indikator. Analisis reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat akurasi dan presisi dari jawaban yang mungkin dari beberapa pertanyaan. Pengukuran reliabilitas yang tinggi menyediakan dasar bagi peneliti bagi tingkat keyakinan bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya. Nilai batas reliabilitas dengan menggunakan Cronbach Alpha yang biasanya dapat diterima adalah .600 (Malhotra, 2007).

2.8.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis eksplanatif dan analisis inferensial (uji signifikansi). Analisis statistik eksplanatif adalah analisis informasi data mentah ke dalam bentuk yang mudah dipahami atau diinterpretasi. Biasanya bentuk interpretasinya dapat berupa tabel frekuensi, grafik, ataupun teks yang akan memudahkan dalam proses analisis berikutnya.

Hasil dari analisis eksplanatif ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu karakteristik responden, dan analisa eksplanatif untuk setiap dimensi dalam penelitian. Kedua kelompok tersebut akan dianalisa menggunakan analisa frekuensi untuk memudahkan interpretasi.

Sedangkan untuk analisis inferensial menggunakan korelasi Rank Spearman (Spearman's Rho) untuk melihat ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang berskala ordinal (non-parametrik) dengan menggunakan bantuan program software SPSS versi 16.0 for macintosh. Untuk melihat kuat atau tidaknya hubungan kedua variabel, dapat dilihat melalui besarnya koefisien korelasi pada tabel II.6 berikut:

Tabel II.6

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubunga
0.80-1.00	Sangat kuat
0.60-0.79	Kuat
0.40-0.59	Cukup Kuat
0.20-0.39	Rendah
0.00-0.19	Sangat Rendah

Sumber : Riduwan, 2004

Untuk menguji signifikansi hipotesis nol (H_0) diterima atau ditolak, peneliti mencari nilai Z hitung (Z_h) dan Z tabel (Z_t) kemudian membandingkan nilai keduanya. Adapun rumus dari perhitungan Z hitung (Z_h) adalah sebagai berikut:

$$z = \frac{(r_s - \mu_r)}{\sigma_r}$$

$$\mu_r = 0$$

$$\sigma_r = \sqrt{\frac{1}{(n-1)}}$$

Sumber: Sugiyono, 2005

Dimana:

σ_r = Simpangan baku pada distribusi sampling r_s dibawah asumsi tidak ada korelasi

μ_r = Rata-rata pada distribusi sampling r_s dibawah asumsi tidak ada korelasi

n = jumlah sampel yang diobservasi, dalam hal ini 72

r_s = nilai koefisien korelasi *Rank Spearman*

Setelah didapatkan nilai Z-hitung melalui rumus diatas, maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut, Dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka Z_t adalah 1.96, dan kriteria pengujiannya adalah:

- Terima H_0 jika $Z_t > Z_h$
- Tolak H_0 jika $Z_h > Z_t$

2.8.9 Batasan Penelitian

Penulis menetapkan beberapa batasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Batasan waktu pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu pada bulan Mei 2010.
2. Responden dalam penelitian ini hanyalah karyawan tetap non-manajerial yang pada bulan Mei 2010 sudah bekerja selama satu tahun. Hal ini berdasarkan asumsi peneliti bahwa karyawan tetap mendapatkan fasilitas pendukung kepuasan yang lebih dibandingkan karyawan kontrak. Dan karyawan tingkat manajerial diasumsikan akan berpendapat netral untuk menghindari konflik, sehingga tidak valid jika dijadikan sampel penelitian.

