



UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL KARYAWAN KORPORAT PT. ELNUSA TBK.**

SKRIPSI

MUTIA ALMIRA RACHMAZAMIATI

0806 397 692

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA**

DEPOK

JUNI 2012

Created with





UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL KARYAWAN KORPORAT PT. ELNUSA TBK.**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi

MUTIA ALMIRA RACHMAZAMIATI

0806 397 692

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
KEKHUSUSAN SUMBER DAYA MANUSIA**

DEPOK

JUNI 2012

Created with





UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM SARJANA REGULER

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : MUTIA ALMIRA

NPM : 0806397692

Tanda Tangan : 

Tanggal : 18 Juni 2012



UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM SARJANA REGULER

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Mutia Almira
NPM : 0806397692
Program Studi : Administrasi Niaga
Judul Skripsi : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Karyawan Korporat PT. Elnusa Tbk.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Drs. Heri Fathurahman, M.Si
Penguji : Drs. Pantius D. Soeling, M.Si
Ketua Sidang : Dra. Tutie Hermiati, M.A
Sekretaris Sidang : Nurul Safitri, S.Sos, M.A

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 18 Juni 2012

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan Allah SWT, karena atas nikmat dan karunia-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Jurusan Administrasi Niaga pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Sc, selaku Pejabat Dekan FISIP UI;
2. Prof. Dr.Irfan Ridwan Maksum, M.Si, selaku ketua program sarjana reguler Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI;
3. Bapak Drs. Heri Fathurahman, MSi. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan ilmu, waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
4. Drs. Pantius D. Soeling., M.Si, Dra. Eva Andayani, M.Si; Desi Hariyani, MSi.; Dra. Tutie Hermiati, M.A.; Drs. Heri Faturahman, MSi.; Drs. Kusnar Budi Handaka, M.Buss.; Nurul Safitri, S.Sos, M.A; Umanto Eko, MSi.; dan semua dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada saya semasa perkuliahan;
5. Pihak PT Elnusa Tbk khususnya Divisi Sumber Daya Manusia yang telah banyak membantu, memberi data, dan masukan;
6. Ibu Ina selaku Manajer Training PT. Elnusa Tbk., Bapak Odang Supriyatna selaku Manajer Sumber Daya Manusia Oilfield Services PT. Elnusa Tbk, Mbak Rian yang sudah membantu menyempatkan diri memberikan data serta membantu dalam penyebaran kuesioner, Pak Ahmad, Bu Iin, Pak Nengah, Pak Arief, Pak John, Pak Hari, Mas Rusdi, Mas Agus, Mas Abi, Mas Fian, Bu Herlina, Bu

Eryda, Bu Ika, dan kawan-kawan atas bantuan, semangat, bimbingan dan nasihat-nasihatnya.

7. Orang tua saya tercinta Arief Setiawan dan Rita Marlina, Nenek saya Mientje Garmini dan Bibi Encit dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan bantuan dukungan material, moral dan doa tiada habisnya;
8. Seluruh teman-teman Administrasi Niaga Paralel angkatan 2008, khususnya konsentrasi SDM atas segala kebersamaan dan bantuan selama perkuliahan;
9. Sahabat-sahabat terbaik; Shabrina Amalia, Briane Hayugusti, Gianisha Oktaria, kesebelas anggota Bale Squad lainnya, sebagai orang terkasih yang telah memberikan banyak dukungan moril, doa, dan inspirasi;
10. Totong, teman satu milis musik Pearl Jam Indonesia yang menyemangati dan memberi dukungan dengan menelepon setiap ada kesempatan, sukses dan tetap semangat untuk pembuatan skripsinya. Keep on rockin' in the free world, fellow Jammily!
11. Semua teman-teman satu bimbingan yang telah banyak membantu semasa pengerjaan skripsi; dan
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu hingga selesainya skripsi ini di semester ketujuh masa perkuliahan.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu dan siapapun yang membacanya.

Depok, 18 Juni 2012

Mutia Almira R.

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mutia Almira Rachmazamiati
NPM : 0806397692
Program Studi : Administrasi Niaga
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

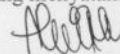
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Karyawan Korporat PT. Elnusa Tbk. beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 18 Juni 2012

Yang menyatakan



(Mutia Almira Rachmazamiati)

ABSTRAK

Nama : Mutia Almira Rachmazamiati
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Karyawan Korporat PT. Elnusa Tbk.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan korporat PT. Elnusa Tbk. Variabel independen akan diukur menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire*, sedangkan variabel dependen akan diukur menggunakan *Organizational Commitment Scale*.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah 118 karyawan tetap non-manajerial korporat PT. Elnusa Tbk yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Data dari penelitian ini akan dianalisa dengan menggunakan tabel frekuensi dan korelasi kedua variabel akan diukur menggunakan korelasi spearman. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan uji-z.

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan kepuasan kerja yang cukup kuat dengan komitmen organisasional. Penelitian ini menyarankan kepada pihak PT. Elnusa Tbk untuk lebih menaruh perhatian terhadap kepuasan kerja karyawannya, karena kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaannya.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

ABSTRACT

Name : Mutia Almira Rachmazamiati
Study Program : Business Administration
Title : The Correlation Between Job Satisfaction and Organizational Commitment on Corporate Employees PT. Elnusa Tbk.

This research examines the correlation between job satisfaction and organizational commitment on corporate employees at PT. Elnusa Tbk. The independent variable is scaled with Minnesota Satisfaction Questionnaire and the dependent variable is scaled with Organizational Commitment Scale.

The research used quantitative method. Subject of the research is 118 non-managerial permanent corporate employees who have been worked at PT. Elnusa Tbk for more than a year. Data gathered from research will be analyzed using frequency table and for the correlation would be tested using spearman test. The hypothesis will be tested using z-test.

The research finding obtained by the following result, is that there is strong enough correlation between job satisfaction and organizational commitment. This research suggest that management of PT. Elnusa Tbk., should paid more attention to their employee's satisfaction. Because their satisfaction will increase their level of organizational commitment to the organization.

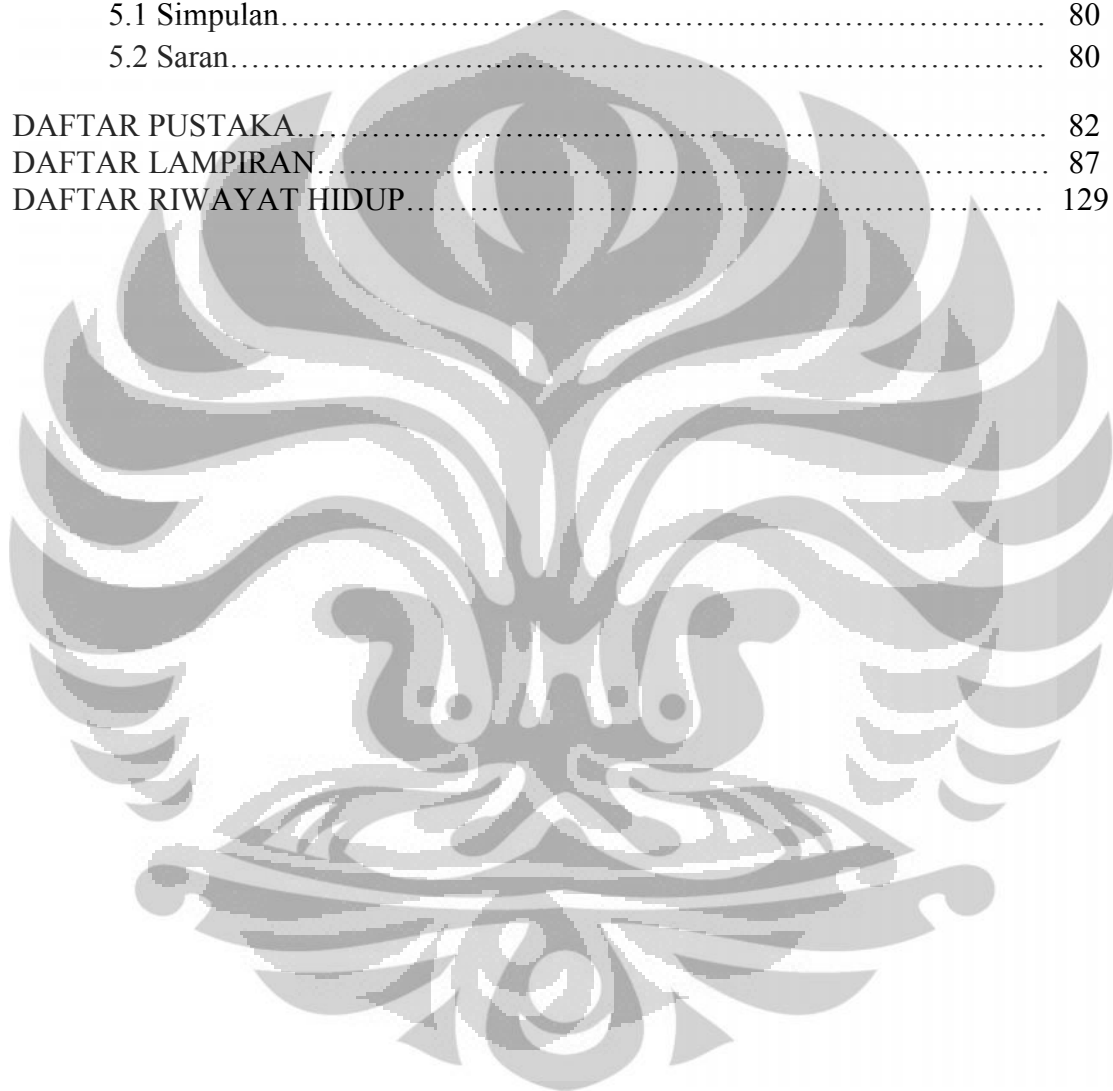
Key words: Job Satisfaction, Organizational Commitment

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Signifikansi Penelitian.....	6
1.4.1 Signifikansi Akademis.....	6
1.4.2 Signifikansi Praktis.....	7
1.5 Batasan Penelitian.....	7
1.6 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II KERANGKA TEORI.....	9
2.1 Tinjauan Pustaka.....	9
2.2 Komitmen Organisasional.....	11
2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	17
2.2.2 Konsekuensi Komitmen Organisasi.....	18
2.2.3 Konsekuensi Tidak Adanya Komitmen Organisasi.....	18
2.2.4 Pengukuran Komitmen Organisasional.....	19
2.3 Kepuasan Kerja.....	19
2.3.1 Teori Kepuasan Kerja.....	23
2.3.2 Pengukuran Kepuasan Kerja.....	29
2.4 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional.....	29
2.5 Hipotesis.....	31
2.6 Model Analitis.....	31

2.7 Operasionalisasi Konsep.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Pendekatan Penelitian.....	35
3.2 Jenis Penelitian.....	35
3.2.1 Berdasarkan Tujuan Penelitian.....	36
3.2.2 Berdasarkan Manfaat Penelitian.....	36
3.2.3 Berdasarkan Dimensi Waktu.....	36
3.2.4 Berdasarkan Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3.1 Data Sekunder.....	37
3.3.2 Data Primer.....	37
3.4 Populasi dan Sampel.....	38
3.5 Teknik Analisa Data.....	40
3.6 Validitas dan Reliabilitas.....	42
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN ANALISIS.....	44
4.1 Sejarah Instansi.....	44
4.2 Visi dan Misi Instansi.....	45
4.2.1 Visi.....	45
4.2.2 Misi.....	45
4.2.3 Nilai-nilai Perusahaan.....	46
4.3 Struktur Organisasi Instansi.....	46
4.3.1 Produk dan Layanan.....	46
4.3.2 Organisasi dan Manajemen Instansi.....	48
4.3.3 Struktur dan Hubungan Tata Kelola.....	49
4.4 Pembahasan hasil <i>Pre-test</i>	52
4.4.1 Validitas Dimensi Penelitian.....	53
4.4.2 Validitas Indikator Penelitian.....	55
4.4.3 Reliabilitas Dimensi Penelitian.....	59
4.4.4 Reliabilitas Indikator Penelitian.....	60
4.5 Karakteristik Responden.....	63
4.5.1 Usia.....	63
4.5.2 Jenis Kelamin.....	64
4.5.3 Lama Bekerja.....	64
4.5.4 Pendidikan Terakhir.....	65
4.5.5 Status Pernikahan.....	66
4.6 Frekuensi Jawaban Responden.....	67
4.6.1 Komitmen Afektif.....	67
4.6.2 Komitmen Kontinuans.....	68

4.6.3	Komitmen Normatif.....	70
4.6.4	Kepuasan Intrinsik.....	72
4.6.5	Kepuasan Ekstrinsik.....	74
4.7	Uji Spearman Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional.....	76
4.8	Uji Hipotesis Penelitian.....	77
BAB V .SIMPULAN DAN SARAN.....		80
5.1	Simpulan.....	80
5.2	Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....		82
DAFTAR LAMPIRAN.....		87
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....		129



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan Korporat PT. Elnusa Januari- Februari 2012.	3
Tabel 1.2 Fasilitas Karyawan Tetap PT. Elnusa Tbk.....	4
Tabel 2.1 Tinjauan Pustaka.....	10
Tabel 2.2 Operasionalisasi Konsep.....	32
Tabel 3.1 Unit Analisis Populasi Penelitian.....	38
Tabel 3.2 Skala Likert.....	40
Tabel 3.3 Ukuran Validitas.....	42
Tabel 4.1 Kelompok Bisnis Usaha.....	47
Tabel 4.2 Pengukuran K-M-O <i>Measure of Sampling Adequacy</i> , <i>Bartlett's Test of Sphericity</i> , dan Nilai Variansi Tiap Dimensi Komitmen Organisasional.....	53
Tabel 4.3 Pengukuran K-M-O <i>Measure of Sampling Adequacy</i> , <i>Bartlett's Test of Sphericity</i> , dan Nilai Variansi Tiap Dimensi Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 4.4 Validitas Indikator Komitmen Organisasional.....	55
Tabel 4.5 Validitas Indikator Kepuasan Kerja.....	58
Tabel 4.6 Reliabilitas Dimensi Komitmen Organisasional.....	59
Tabel 4.7 Reliabilitas Dimensi Kepuasan Kerja.....	60
Tabel 4.8 Reliabilitas Indikator Komitmen Organisasional.....	61
Tabel 4.9 Reliabilitas Indikator Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 4.10 Frekuensi Sebaran Jawaban Responden Pada Dimensi Komitmen Afektif.....	67
Tabel 4.11 Frekuensi Sebaran Jawaban Responden Pada Dimensi Komitmen Kontinuans.....	69
Tabel 4.12 Frekuensi Sebaran Jawaban Responden Pada Dimensi Komitmen Normatif.....	70
Tabel 4.13 Frekuensi Sebaran Jawaban Responden Pada Dimensi Kepuasan Intrinsik.....	72
Tabel 4.14 Frekuensi Sebaran Jawaban Responden Pada Dimensi Kepuasan Ekstrinsik.....	74
Tabel 4.15 Tabel Korelasi Spearman's Rho.....	76

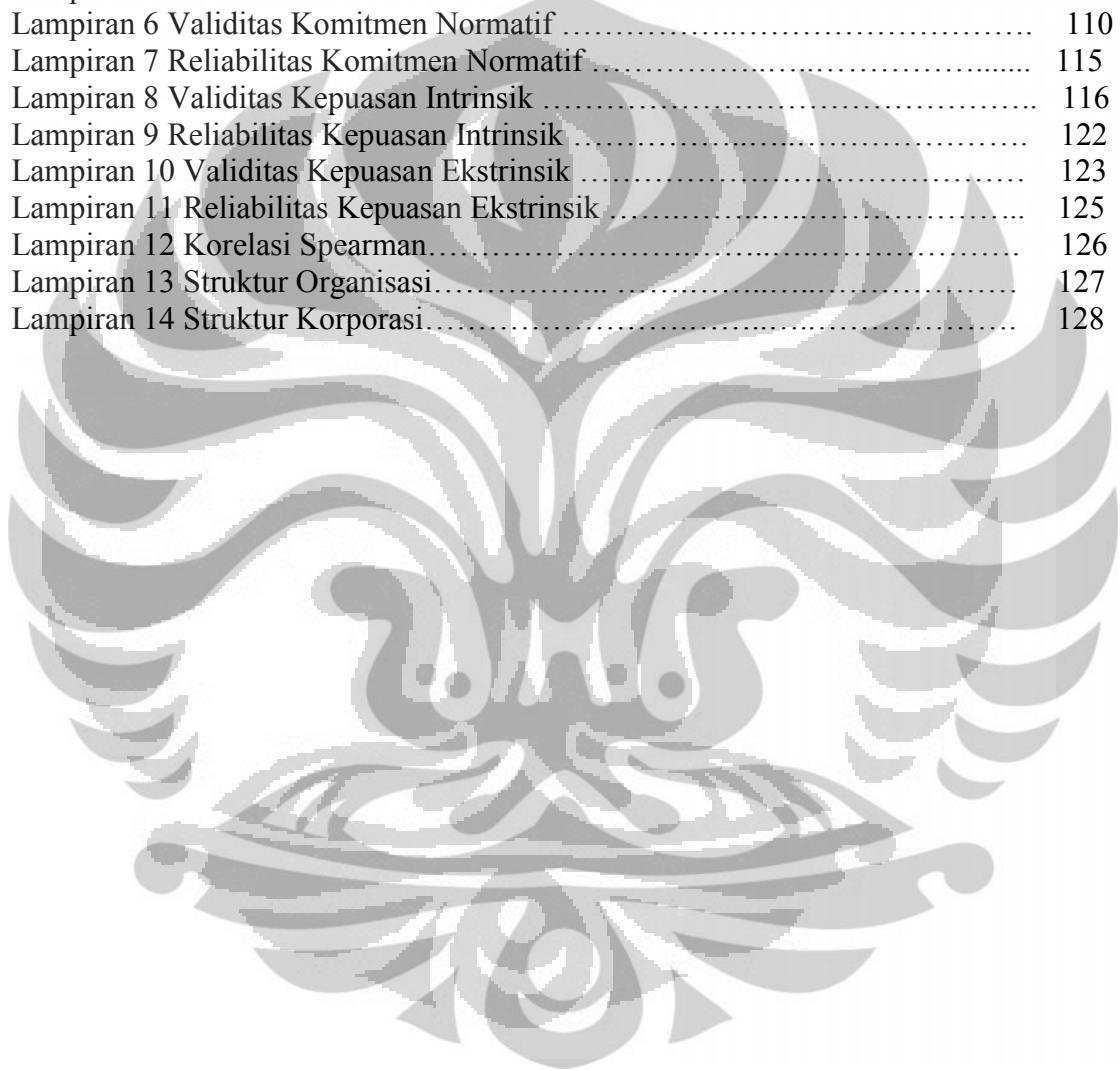
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hubungan Teoretik.....	31
Gambar 4.1 Sebaran Usia Responden.....	63
Gambar 4.2 Sebaran Jenis Kelamin Responden.....	64
Gambar 4.3 Sebaran Lama Bekerja Responden.....	65
Gambar 4.4 Sebaran Pendidikan Terakhir Responden.....	66
Gambar 4.5 Sebaran Status Pernikahan Responden.....	66



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	87
Lampiran 2 Validitas Komitmen Afektif.....	94
Lampiran 3 Reliabilitas Komitmen Afektif.....	101
Lampiran 4 Validitas Komitmen Kontinuans.....	102
Lampiran 5 Reliabilitas Komitmen Kontinuans.....	109
Lampiran 6 Validitas Komitmen Normatif.....	110
Lampiran 7 Reliabilitas Komitmen Normatif.....	115
Lampiran 8 Validitas Kepuasan Intrinsik.....	116
Lampiran 9 Reliabilitas Kepuasan Intrinsik.....	122
Lampiran 10 Validitas Kepuasan Ekstrinsik.....	123
Lampiran 11 Reliabilitas Kepuasan Ekstrinsik.....	125
Lampiran 12 Korelasi Spearman.....	126
Lampiran 13 Struktur Organisasi.....	127
Lampiran 14 Struktur Korporasi.....	128



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Minyak dan industri gas di Indonesia terus menjadi bagian penting dari perekonomian Indonesia. Ini merupakan kontributor penting untuk pendapatan ekspor dan valuta asing Pemerintah dan merupakan kontributor terbesar terhadap pendapatan negara (pada tahun 2009 menyumbang hampir 15% dari penerimaan dalam negeri) (Oil and Gas Investment Guide 2010:13).

Ketika produksi minyak Indonesia mengalami penurunan, negara telah berusaha untuk beralih ke arah gas alam (dan pada tingkat lebih rendah, panas bumi) terutama untuk pembangkit listrik. Total potensi energi panas bumi di Indonesia setara dengan 27.710 MW listrik-kapasitas energi panas bumi terbesar di dunia. Dari jumlah ini 11.369 MW total dikonfirmasi sebagai cadangan kemungkinan, 1050 MW sebagai cadangan 2.288 MW mungkin dan sebagai cadangan terbukti. 13.003 MW masih tersisa daya spekulatif dan hipotetis. Namun, kemajuan di sektor ini telah lambat dan kapasitas terpasang saat ini hanya 4,3% dari potensinya, atau sekitar 1.200 MW yang dibandingkan dengan target yang ditetapkan 9.500 MW untuk 2025. Energi panas bumi adalah fokus khusus dari US \$ 400 juta Dana Teknologi Bersih di Indonesia didanai oleh Bank Dunia dan Bank Pembangunan Asia yang signifikan skala-up skala besar pengembangan tenaga listrik panas bumi telah diidentifikasi sebagai prioritas. (Oil and Gas Investment Guide 2010).

Namun, penerimaan negara dari sektor ini telah menurun, pada tahun 2009 itu jatuh Rp 86 triliun (sekitar US \$ 9 miliar) yang mewakili penurunan sekitar 40% dari Rp. 212 triliun pada tahun 2008 menjadi Rp 126 triliun pada 2009. Selama periode yang sama pangsa pendapatan total menurun dari Pemerintah lebih dari 21% menjadi di bawah 15%. Penurunan ini bahkan lebih dramatis bila dibandingkan dengan 1990

ketika kontribusi dari hulu minyak dan industri gas mewakili lebih dari 40% dari Jumlah penerimaan pemerintah. (Oil and Gas Investment Guide 2010:13)

Meskipun pasar hilir secara resmi diliberalisasi pada tahun 2001, kemajuan telah lambat dan perusahaan minyak dan gas milik negara PT Pertamina (Persero) masih mendominasi sektor ini. Sementara monopoli ritel Pertamina untuk produk minyak bumi berakhir pada Juli 2004 ketika lisensi pertama untuk penjualan eceran dari produk minyak bumi diberikan kepada Shell dan Petronas dari Malaysia, Pertamina tetap menjadi distributor tunggal dari produk bahan bakar dan gas bersubsidi (Sebuah putaran lelang terakhir memberikan Petronas entri ke pasar BBM bersubsidi). (Oil and Gas Investment Guide 2010).

Pada awalnya, PT. Elnusa Tbk merupakan pendukung operasi induk PT. Pertamina (Persero) di dalam pelayanan termasuk perbaikan dan pemeliharaan, di bidang komunikasi peralatan, peralatan navigasi dan system radar yang digunakan kapal-kapal milik Pertamina maupun kapal-kapal asing yang memiliki perjanjian kontrak dengan BUMN Pertamina. Tanker minyak yang dimiliki oleh perusahaan lain yang bekerja di bawah kontrak dengan perusahaan minyak dan gas milik negara Indonesia juga merupakan bagian dari klien Elnusa (<http://www.elnusa.co.id>).

Kemudian pada tahun 1972, perseroan tersebut memulai keterlibatannya dalam industri seismik dengan membentuk divisi *seismic data processing*, kemudian perseroan mendirikan *workover hydraulic* dan mengakuisisi perusahaan *drilling*. Investasi agresif pada tahun 2008 untuk *geosciences*, *drilling*, dan *oilfield* memberikan kontribusi terhadap solidnya kinerja Perseroan tahun 2009. Hal ini membuktikan bahwa PT. Elnusa Tbk. memperluas bidang usahanya tidak hanya dalam pengelolaan komunikasi tetapi ke bidang pengelolaan data yang merupakan awal mula dari PT. Elnusa Geosains bermitra dengan Geophysical Services Inc. (GSI) (<http://www.elnusa.co.id>).

Pada tahun 2008, perseroan melakukan penawaran umum perdana dan mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia setelah dinyatakan sebagai

perusahaan terbuka. Selain itu, saat ini perseroan sedang fokus pada bisnis inti penyedia jasa hulu migas terpadu (*integrated upstream oil and gas services*) dan jasa penunjang hulu migas melalui Anak Perusahaan serta penyertaan saham di beberapa Perusahaan Asosiasi. Perseroan juga memiliki aktivitas dalam bidang jasa hilir migas, pengelolaan asset lapangan migas dan jasa penunjang hilir migas di bidang telekomunikasi dan teknologi (telematika).

Dalam rangka daya saing yang berkesinambungan dan *sustainable*, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia. Yang dibutuhkan dari sumber daya manusia tidak hanya fisiknya, tetapi juga komitmennya terhadap perusahaan. Komitmen bisa diciptakan, salah satunya apabila karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Robbins (2003) menyatakan bahwa akibat dari ketidakpuasan pegawai dapat mengakibatkan kemangkiran, *turnover* pegawai, yang muaranya adalah pada komitmen pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu perusahaan perlu mengadakan upaya evaluasi untuk melihat permasalahan karyawannya, berkaitan dengan penyebab dari tingginya tingkat *turnover*. Evaluasi tersebut sebaiknya dilakukan secara menyeluruh sehingga dapat menimbulkan kembali motivasi kerja yang tinggi serta ikatan yang kuat terhadap organisasi.

Sementara itu, data turnover hingga dari Januari hingga Februari 2012 untuk karyawan korporat adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Turnover Karyawan Korporat PT. Elnusa Januari- Februari 2012

No	Status	Total	Jumah (%) dari total karyawan
1	Resign	5	1.76
2	Retirement	2	0.70
3	Early Retirement	5	1.76
4	PHK:		
	Indisipliner/ <i>Unperformance</i>	11	3.87

	<i>Health Problem</i>	0	0.00
	<i>End of Contract</i>	2	0.70
	<i>End of Project</i>	0	0.00
5	Fatalities	0	0.00
6	Shifting to Outsourcing	0	0.00
Total		25	8.80

Sumber: PT. Elnusa Tbk

Menurut Locke (1976) kebijaksanaan dan peraturan yang ditetapkan organisasi akan menentukan jenis tugas, dan pekerjaan, beban tugas, derajat tanggung jawab, kesempatan promosi, tingkat gaji, serta kondisi fisik lingkungan kerja. Oleh karena itu karyawan akan merasakan kepuasan kerja pada organisasi yang kebijakannya membantu karyawan memperoleh apa yang dibutuhkannya.

Sesuai dengan teori Locke tersebut, PT. Elnusa Tbk mempunyai kebijaksanaan dan peraturan yang mengatur segala hal dalam organisasi, salah satunya adalah peraturan tentang pemberian fasilitas guna memenuhi kebutuhan karyawan. Daftar fasilitas yang didapatkan karyawan tetap sejak mereka mulai bekerjabisa dilihat pada table berikut.

Tabel 1.2
Fasilitas Karyawan Tetap PT. Elnusa Tbk

No	Fasilitas
1	Jamsostek
2	Asuransi Kesehatan
3	Bantuan Biaya Melahirkan
4	Bantuan Biaya Pemakaman
5	Bantuan Penggantian Kacamata
6	Dana Pensiun
7	Tunjangan cuti (per tahun)
8	Kenaikan gaji berkala (per tahun)
9	Cuti besar (3 tahunan)
10	Bantuan Biaya <i>Prothese</i>
11	<i>Medical Check-up</i> (tahunan)

Sumber: PT. Elnusa Tbk

Karyawan tetap di PT. Elnusa Tbk memperoleh beberapa fasilitas sejak mereka mulai bekerja, diantaranya yaitu jamsostek, asuransi kesehatan, bantuan biaya melahirkan, bantuan biaya pemakaman, bantuan penggantian kacamata, dana pension, tunjangan cuti per tahun, kenaikan gaji berkala yang naik setiap tahun, cuti besar setiap 3 tahun, bantuan biaya *prothese*, dan *medical check-up* tahunan.

Dalam bekerja, selain mencari uang karyawan juga mencari martabat, penghargaan, pengembangan karir yang terarah, dan juga rekan serta kondisi bekerja yang kondusif. Kemampuan perusahaan untuk memenuhi tuntutan karyawan yang terus meningkat ini yang menjadi tolak ukur kepuasan seorang karyawan. Ketika perusahaan dapat memenuhi tuntutan tersebut maka karyawan akan memiliki kepuasan serta komitmen dan kesetiaan terhadap perusahaan (Robbins, 2003).

Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas maka peneliti merasa tepat untuk melakukan penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan korporat tetap PT. Elnusa Tbk.

1.2 Pokok Permasalahan

Untuk semakin mengoptimalkan kegiatannya dan mencapai tujuan perusahaan, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan menunjukkan pengabdianya kepada perusahaan dan mematuhi segala peraturan perusahaan. Untuk meningkatkan komitmen kerja para karyawannya, perusahaan harus memperhatikan salah satu faktor yang dapat meningkatkan komitmen, yaitu kepuasan kerja (Robbins, 2003).

Komitmen yang diberikan karyawan kepada perusahaan berhubungan dengan bagaimana cara perusahaan memotivasi karyawannya. Motivasi yang sesuai akan menghasilkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada perusahaan. Menurut Mowday, Porter, dan Steers dalam Mottaz (1987), karakteristik karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaannya antara lain memiliki keyakinan

yang kuat terhadap organisasi serta menerima tujuan dan nilai organisasi, memiliki keinginan untuk bekerja, serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Semakin organisasi mampu menimbulkan keyakinan dalam diri karyawan, bahwa apa yang menjadi nilai dan tujuan pribadi karyawan memiliki kesamaan dengan nilai dan tujuan organisasi, akan semakin tinggi pula komitmen karyawan pada tempat dia bekerja.

Pada penelitian ini akan dibahas hubungan kepuasan kerja dengan komitmen karyawan. Kepuasan kerja dari penelitian ini merupakan ukuran proses pembangunan iklim manusia yang berkelanjutan dalam organisasi.

Pokok permasalahan yang akan dibicarakan dalam skripsi ini antara lain:

- Bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan korporat tetap PT Elnusa Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis berusaha untuk mengungkapkan hal-hal berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan korporat tetap PT Elnusa Tbk.

1.4 Signifikansi Penelitian

1.4.1 Signifikansi Akademis

Secara akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan pembaca sekaligus dapat memberikan informasi dan alternative literature yang mengkaji pengetahuan di bidang komitmen dan kepuasan kerja

1.4.2 Signifikansi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi PT Elnusa Tbk dalam hal merumuskan kebijakan dan program-program sumber daya manusia yang mampu membina, memotivasi, dan mempertahankan karyawannya juga mampu meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawannya dan juga bagi perusahaan maupun lembaga lain yang terkait.

1.5 Batasan Penelitian

Pembatasan penelitian dilakukan agar penelitian tidak menyimpang dari kerangka sampel yang telah ditentukan, yakni daftar para karyawan korporat tetap PT Elnusa Tbk.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan. Bab ini berisikan Latar Belakang Masalah dari penelitian yang penulis ambil yakni mengenai ”Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Korporat PT Elnusa Tbk”. Di dalamnya terdapat penjelasan mengenai berbagai industri perminyakan di dunia maupun perusahaan-perusahaan perminyakan di Indonesia khususnya PT. Elnusa Tbk yang merupakan pemimpin pasar dalam jasa geoscience. Bab ini juga berisi Pokok Permasalahan, Signifikansi Penelitian, Tujuan Penelitian, dan Batasan Penelitian.

BAB II: Kerangka Teori. Bab ini terdiri dari Penelitian Terdahulu, Landasan Teori, Hipotesis, Model Penelitian dan Operasionalisasi Konsep.

BAB III: Metode Penelitian. Bab ini terdiri dari Pendekatan Penelitian, Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data.

- BAB IV: Gambaran Umum Perusahaan dan Deskripsi dan Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Karyawan Korporat PT Elnusa Tbk. Bab ini menguraikan gambaran umum PT. Elnusa Tbk yang digunakan sebagai objek penelitian juga berisikan hasil penelitian, uji hipotesa dan pembahasan permasalahan penelitian.
- BAB V: Simpulan Dan Saran. Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan berikut saran-saran bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.



BAB II

KERANGKA TEORI

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 Clifford J. Mottaz pada tahun 1987, yang berjudul *"An Analysis of the Relationship Between Work Satisfaction and Organizational Commitment"*. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan yang lebih besar terhadap komitmen, daripada kebalikannya. Data yang dihasilkan dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor terkuat yang mempengaruhi komitmen diantara para karyawan dalam penelitian ini. Penilaian tersebut berdasarkan hasil pengukuran dari tiga dimensi umum yang biasa digunakan dalam mengukur kepuasan kerja. Sedangkan variabel komitmen organisasional diukur melalui indeks komitmen organisasional yang telah diperbarui yang dirancang oleh Porter (Porter et al. 1974).

Penelitian kedua dilakukan oleh Sinem Aydogdu dari Okan University dan Baris Asikgil dari Mimar Sinan Fine Arts University di Turki, yang berjudul *"An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention"* Tujuan dari penelitian ini adalah meningkatkan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja merupakan aspek penting dari keefektifan organisasi. Berdasarkan dimensi yang diukur yaitu kepuasan kerja internal dan kepuasan kerja eksternal (variabel kepuasan kerja) serta komitmen afektif, normatif, dan keberlanjutan, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara ketiga dimensi komitmen dan kepuasan kerja internal maupun eksternal.

Selanjutnya, penelitian ketiga berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Karyawan Tetap Non-Manajerial PT. Aero Systems Indonesia”. Tujuan penelitian ini adalah melihat ada tidaknya hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan komitmen kerja yang diberikan karyawan kepada PT. Aero Systems Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat dengan menggunakan korelasi spearman dan uji-z, maka kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan tetap non-manajerial PT. Aero Systems Indonesia. Hasil penelitian tersebut didapat berdasarkan pengukuran dimensi internal, eksternal dan kepuasan umum (variabel kepuasan kerja) dan komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen keberlanjutan.

Tabel 2.1
Tinjauan Pustaka

Judul	<i>An Analysis of the Relationship Between Work Satisfaction and Organizational Commitment</i>	<i>An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention</i>	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Karyawan Tetap Non-Manajerial PT. Aero Systems Indonesia
Pengarang	Clifford J. Mottaz	Sinem Aydrogdu dan Baris Asikgil	Savirandha Putri Vidiasta
Sumber	<i>The Sociological Quarterly</i> , Vol. 28, No. 4 (Winter, 1987), pp. 541-558	<i>International Review of Management and Marketing</i> , Vol. 1, No. 3, 2011, pp. 43-53	
Tahun	1987	2011	2010
Jurusan dan Asal	University of Wisconsin-River Falls	Okan University dan Mimar Sinan Fine Arts University	Ilmu Administrasi Niaga
Jenis Karya Ilmiah	Jurnal	Jurnal	Skripsi
Tujuan	Meneliti hubungan antara karakteristik individual, imbalan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional	Meningkatkan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan untuk keluar dari	Melihat ada tidaknya hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan komitmen kerja yang diberikan karyawan kepada PT. Aero Systems

		perusahaan	Indonesia
Hasil Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan yang lebih besar terhadap komitmen, daripada kebalikannya. • Kepuasan kerja merupakan faktor terkuat yang mempengaruhi komitmen diantara para karyawan dalam penelitian ini 	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara ketiga dimensi komitmen dan kepuasan kerja internal maupun eksternal.	Terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan tetap non-manajerial PT. Aero Systems Indonesia

Sumber: Olahan peneliti dari berbagai sumber

2.2. Komitmen Organisasional

Konsep dari komitmen organisasional didefinisikan dalam beberapa cara yang berbeda (Mowday et al. 1982; Reichers 1985 dalam Mottaz 1987). Komitmen organisasi dipertimbangkan sebagai respons efektif (perilaku), yang menghubungkan atau mengkaitkan seseorang dengan organisasi.

Pada tingkat yang sangat umum, komitmen organisasi dapat dianggap sebagai sejauh mana karyawan berdedikasi untuk organisasi yang mempekerjakan mereka dan bersedia untuk bekerja atas nama mereka, dan kemungkinan bahwa mereka akan mempertahankan keanggotaan. Perhatikan bahwa dalam definisi umum, seseorang dapat membedakan antara komitmen afektif dan komitmen perilaku (Mowday, Porter, dan Steers, 1982). Komitmen merupakan kedua perasaan dan kecenderungan perilaku yang dimiliki karyawan

Porter, Steers, Mowday, and Boulian (1974) dalam Mottaz (1987) mendefinisikan komitmen sebagai:

‘kekuatan relatif identifikasi individu dengan, dan keterlibatan dalam, sebuah organisasi tertentu. Secara konseptual, dapat dicirikan oleh setidaknya tiga faktor: (a) keyakinan yang kuat dan dalam dan penerimaan nilai serta tujuan organisasi; (b) kemauan untuk

mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan (c) keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (p.604)'

Untuk sebagian besar, komitmen organisasi dipertimbangkan sebagai hasil dari hubungan timbal balik, dimana seorang individu melibatkan dirinya untuk organisasi sebagai hasil dari imbalan tertentu yang diberikan atau penggajian yang diberikan oleh organisasi (March and Simmon 1958; Hrebiniak dan Alutto 1972; Schoenherr dan Greeley 1974; Steers 1977; Mowday dan Steers 1979; Farrell dan Rusbult 1981; Peters dan O'Connor 1981; Mowday et al. 1982; Angle and Perry 1983; Mottaz 1968b dalam Mottaz 1987). Seseorang memasuki organisasi dengan keterampilan khusus, keinginan, dan tujuan, dan mengharapkan lingkungan kerja di mana mereka dapat menggunakan keterampilan mereka, memuaskan keinginan mereka, dan mencapai tujuan mereka.

Meskipun ada beberapa konseptual yang tumpang tindih antara model yang ada kepuasan kerja dan komitmen organisasi (yang terkait dengan pekerjaan imbalan dan nilai-nilai, dll), dan meskipun mereka cenderung secara empiris terkait, mereka tetap konsep yang berbeda (Porter et al 1974;. Mortimer 1979; Peters et al 1981;. Bateman dan Strasser 1984 dalam Mottaz 1987). Konstruksi ini berbeda dalam beberapa cara. Pertama, kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana individu "menyukai" atau "senang" dengan pekerjaan, sementara komitmen mengacu pada derajat mereka "keterikatan" atau loyalitas terhadap organisasi (Price dan Muller 1981 dalam Mottaz 1987). Kedua, komitmen adalah konsep yang lebih global, mencerminkan respon umum untuk organisasi secara keseluruhan, sedangkan kepuasan merupakan respon terhadap tugas tertentu seseorang dan lingkungan tugas (Mowday dan Steers 1979 dalam Mottaz 1987). Ketiga, komitmen dianggap sikap yang relatif stabil yang berkembang perlahan-lahan dari seorang individu dalam membangun hubungan dengan organisasi. Kepuasan, di sisi lain, dianggap sikap yang kurang stabil dan lebih cepat dibentuk, mencerminkan reaksi yang lebih cepat untuk aspek-aspek tertentu dari situasi kerja (Porter et al 1974;. Mowday et al 1982. Dalam Mottaz 1987).

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Mottaz, 1987).

Tampaknya, ada suatu hubungan positif antara komitmen organisasional dan produktivitas kerja, tetapi hubungan tersebut sangat sederhana. Seperti halnya keterlibatan pekerjaan, bukti penelitian menunjukkan hubungan-negatif antara komitmen organisasional dengan ketidakhadiran maupun perputaran karyawan. Pada umumnya, tampak bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil-hasil organisasional seperti kinerja dan perputaran karyawan bila dibandingkan dengan dua dimensi komitmen lain. Satu penelitian menemukan bahwa komitmen afektif adalah pemrediksi berbagai hasil (persepsi karakteristik tugas, kepuasan karier, niat untuk pergi) dalam 72 persen kasus, dibandingkan dengan hanya 36 persen untuk komitmen normative dan 7 persen untuk komitmen berkelanjutan. Hasil-hasil yang lemah untuk komitmen berkelanjutan adalah masuk akal karena hal ini sebenarnya bukan merupakan sebuah komitmen yang kuat. Dibandingkan kesetiaan (komitmen afektif) atau kewajiban (komitmen normative) untuk seorang pemberi kerja, sebuah komitmen berkelanjutan mendeskripsikan seorang karyawan yang “terikat” dengan seorang pemberi kerja hanya karena tidak ada hal lain yang lebih baik (Mottaz, 1987).

Konsep komitmen mungkin tidak begitu penting bagi para pemberi kerja dan karyawan bila dibandingkan dengan masa sebelumnya. Kontrak kesetiaan tak tertulis antara karyawan dan para pemberi kerja yang 30 tahun lalu ada kini telah sangat berbeda, dan pemikiran karyawan yang tinggal dengan satu organisasi untuk sebagian besar karier mereka telah menjadi semakin kuno. Begitu pun, “ukuran-ukuran keterikatan karyawan-perusahaan, seperti komitmen, merupakan hal yang rumit untuk hubungan pekerjaan baru.” Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional sebagai

sikap yang berkaitan dengan pekerjaan bila dibandingkan dengan sebelumnya mungkin tidak begitu penting. Di tempat tersebut, kita mungkin mengharapkan sesuatu yang sama dengan komitmen pekerjaan untuk menjadi sebuah variabel yang lebih relevan karena hal ini mencerminkan angkatan kerja yang berubah-ubah dengan lebih baik pada zaman sekarang (Robbins, 2008:103).

Porter dalam Mottaz (1987) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan seorang individu yang bersifat relatif dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam bagian organisasi. Porter membagikan hal tersebut kepada tiga perkara seperti berikut:

1. Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Hal ini bersesuaian dengan kehendak dan kemauan pekerja terhadap organisasi. Apabila pekerja merasakan tujuan organisasi dapat memenuhi kemauannya maka mereka akan memberikan sepenuh komitmen terhadap organisasi.
2. Berkaitan dengan persediaan untuk berusaha bersungguh-sungguh atas nama organisasi. Pekerja merasakan tanggung jawab untuk membangunkan organisasi dan rasa saying terhadap organisasi.
3. Keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (menjadi sebagian daripada ahli organisasi). Pekerja mau terlibat dalam organisasi dan mengukuhkan kedudukannya supaya merasakan dirinya diperlukan dan dihargai. Ini akan memberikan komitmen kerja yang tinggi daripada pekerja.

Steers (1985) juga mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan *loyalty* (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pekerja sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi. Komitmen terhadap organisasi lebih daripada sekadar keanggotaan formal, karena ia meliputi sikap suka terhadap organisasi dan kesediaan berusaha dengan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan

organisasi demi mencapai sesuatu tujuan. Berdasarkan definisi ini, komitmen organisasi termasuk unsure *loyalty* atau setia terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Terdapat berbagai jenis komitmen kerja yang diutarakan oleh Mowday, Porter, dan Steers. Diantaranya ialah pendekatan sikap terhadap organisasi.

Komitmen kerja memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap sesuatu perkara. Sikap adalah berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan. Identifikasi dengan organisasi merupakan penerimaan tujuan organisasi di mana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Contohnya, identifikasi pekerja dilihat melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, persamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi serta rasa bangga menjadi sebagian daripada ahli organisasi. Keterlibatan berkaitan pula dengan peranan dan tanggung jawab pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Pekerja yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hamper kesemua tugas dan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan mencoba melaksanakannya dengan baik. Kesetiaan atau *loyalty* menjurus kepada ikatan emosional antara organisasi dengan pekerja. Pekerja yang mempunyai komitmen tinggi merasakan adanya kesetiaan dan pemilikan terhadap organisasi (Aydogdu dan Basikgil, 2011).

Pandangan alternatif disajikan oleh Meyer dan Allen (1993) dalam Aydogdu dan Basikgil, (2011), yang didefinisikan tiga komponen organisasi, yang digambarkan sebagai alternatif produk dari (i) lampiran emosional (komitmen afektif), (ii) biaya pergi, seperti kehilangan keuntungan menarik atau senioritas (komitmen kelanjutan) dan (iii) nilai-nilai pribadi individu (normatif komitmen) (Brief, 1998).

Menurut pandangan Meyer dan Allen (1993) Aydogdu dan Basikgil, (2011), komitmen sebagai ikatan emosional dan keterlibatan dalam organisasi disebut komitmen afektif, komitmen sebagai lampiran berdasarkan biaya meninggalkan

organisasi ini disebut komitmen kelanjutan, dan perasaan kewajiban untuk tinggal dalam organisasi disebut komitmen normatif.

1. Komitmen afektif

Komitmen afektif mencakup perasaan memiliki dan rasa keterikatan pada organisasi dan telah terkait dengan karakteristik pribadi, struktur organisasi, dan pengalaman kerja, misalnya; berbagai gaji, pengawasan, peran kejelasan dan keterampilan (Hartman, 2000 dalam Aydogdu dan Basikgil, 2011)

2. Komitmen Kontinuans

Komitmen kontinuans, yang mencerminkan pengakuan biaya yang berkaitan dengan karyawan yang meninggalkan organisasi, harus berkaitan dengan apa saja yang meningkatkan biaya yang dirasakan. Investasi langsung maupun tidak langsung dalam organisasi, taruhan sisi, merupakan biaya seperti terbaik dan telah dioperasionalkan terutama oleh variabel seperti umur, pendidikan dan masa (Becker, 1960 dalam Aydogdu dan Basikgil, 2011).

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif mengacu pada perasaan karyawan kewajiban untuk tetap dengan organisasi. Komitmen normatif berkembang atas dasar jenis investasi tertentu yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan secara spesifik, investasi yang tampaknya sulit bagi karyawan dan membalasnya. (Meyer dan Allen, 1993 dalam Aydogdu dan Basikgil, 2011).

Komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki pengaruh terhadap karyawan itu sendiri, di organisasi dan masyarakat. Ketika karyawan menjadi lebih berkomitmen terhadap organisasinya, mereka akan mengurangi penarikan terhadap organisasi dan meningkatkan sifat kekerabatan dengan organisasinya. Juga, mereka menerima imbalan ekstrinsik dan intrinsik yang lebih banyak. Di sisi lain, komitmen karyawan membawa penurunan jumlah gerakan kerja dan produktivitas yang lebih

besar, yang menguntungkan masyarakat secara keseluruhan (Mathieu dan Zajac, 1990 dalam Aydogdu dan Basikgil, 2011).

2.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

1. Faktor Pribadi

Penelitian tentang karakteristik orang telah ditemukan pada dua jenis variabel: variabel demografis dan variabel disposisional (misalnya kepribadian, nilai, bunga). Variabel demografis yang berhubungan dengan komitmen organisasi dinyatakan sebagai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, ras dan ciri-ciri kepribadian. Secara keseluruhan hubungan antara variabel demografis dan komitmen afektif adalah tidak kuat dan tidak konsisten (Aydogdu dan Basikgil, 2011).

2. Peran Faktor Terkait

Peran variabel terkait seperti ambiguitas peran dan konflik peran berkorelasi negatif dengan komitmen organisasi. Mathieu dan Zajac (1990) menyatakan dalam penelitian mereka bahwa hal itu bisa disimpulkan ambiguitas peran mereka; konflik dan stres yang disebabkan oleh ketidakpastian dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi (Aydogdu dan Basikgil, 2011).

3. Pengalaman Kerja

Sebagian besar studi pendahuluan telah berfokus pada variabel yang jatuh dalam kategori yang sangat luas dari pengalaman kerja. Selain itu, dengan variabel pengalaman kerja, ditemukan korelasi kuat dan konsisten dengan komitmen afektif dalam studi. Mathieu (1991) menemukan bahwa komitmen timbal balik berkaitan dengan kepuasan. (Aydogdu dan Basikgil, 2011)

4. Faktor Budaya

Budaya sangat mempengaruhi ide-ide manajemen dan praktek, penelitian tersebut dilakukan di negara yang berbeda dengan budaya yang berbeda. Sebuah meta-analisis dari dua puluh tujuh studi yang diberikan oleh

Randall dan O'Driscoll (1997) di berbagai negara menunjukkan bahwa karakteristik pribadi seperti usia, masa kerja, jenis kelamin dan pendidikan sangat signifikan dalam menentukan komitmen organisasi di Inggris, Israel, meskipun tidak signifikan di Kanada. Hubungan partisipasi dan kohesi rekan dengan komitmen konsisten di semua negara yang diteliti (Aydogdu dan Basikgil, 2011).

2.2.2 Konsekuensi Komitmen Organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja yang loyal dapat menjadi keuntungan kompetitif yang signifikan. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi afektif cenderung untuk berhenti dari pekerjaan mereka dan absen dari pekerjaan. Komitmen organisasi juga meningkatkan kepuasan pelanggan karena lama-kepemilikan karyawan memiliki pengetahuan yang lebih baik praktek kerja dan klien ingin melakukan bisnis dengan karyawan yang sama. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi juga memiliki motivasi kerja tinggi dan kewarganegaraan organisasi. (Aydogdu dan Basikgil, 2011)

2.2.3 Konsekuensi Tidak Adanya Komitmen Organisasi

1. Kinerja di Tempat Kerja

Banyak aspek kinerja dapat dinilai (misalnya kehadiran di tempat kerja, pelaksanaan tugas yang diberikan, perilaku organisasi). Selain itu, penilaian kinerja dapat diperoleh dari beberapa sumber (misalnya karyawan itu sendiri, supervisor mereka, output langkah-langkah seperti penjualan atau angka produksi). Penelitian tentang hubungan antara komitmen dan kerja kinerja mencerminkan keragaman (Aydogdu dan Basikgil, 2011).

2. Niat *Interdrawal*

Personil retensi secara konsisten telah dilihat sebagai penting konsekuensi dari komitmen organisasi. Ketika komitmen organisasi personil rendah, mereka tidak menempatkan setiap upaya untuk melakukan pekerjaan

mereka, tidak ada altruisme untuk organisasi tempat mereka bekerja dan memiliki tingkat rendah motivasi (Aydogdu dan Basikgil, 2011).

3. Absensi

Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara absensi dan organisasi komitmen. Di lain, kata personil yang memiliki tingkat yang lebih rendah dari organisasi komitmen kemungkinan akan absen (Aydogdu dan Basikgil, 2011).

4. Perputaran

Penelitian di daerah ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara perputaran dan organisasi komitmen (Aydogdu dan Basikgil, 2011).

2.2.4 Pengukuran Komitmen Organisasional

Dalam penelitian ini, peneliti memilih Organizational Commitment Scale (OCS) sebagai instrument alat ukur variabel komitmen organisasional. Instrument ini dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1997) dalam Aydogdu dan Basikgil (2011). Kuesioner ini mengukur komitmen organisasional seorang karyawan berdasarkan komponen-komponen komitmen organisasional dari teori yang juga dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1997) dalam Aydogdu dan Basikgil (2011), yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuans. Kuesioner ini terdiri dari 18 indikator pertanyaan, dimana setiap komponen masing-masing terdiri dari enam indicator, yang berbentuk skala Likert. Mean skor total indicator dari masing-masing dimensi komitmen organisasional akan menentukan apakah komitmen organisasi seseorang tinggi atau rendah.

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang merasa tentang pekerjaan dan aspek yang berbeda dari pekerjaan mereka (Spector, 1997:2 dalam Mottaz, 1987). Ini adalah sejauh mana orang suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) dari pekerjaan mereka. Seperti umumnya dinilai, kepuasan kerja merupakan variabel sikap. Di masa lalu, kepuasan kerja didekati oleh beberapa peneliti dari perspektif pemenuhan

kebutuhan, yaitu, apakah pekerjaan memenuhi kebutuhan karyawan fisik dan psikologis untuk hal-hal yang diberikan oleh pekerjaan, seperti membayar (Porter, 1962; Wolf, 1970 dalam Mottaz, 1987). Namun, pendekatan ini sekarang tidak terlalu banyak digunakan karena hari ini sebagian besar peneliti cenderung untuk memusatkan perhatian pada proses kognitif bukan pada kebutuhan yang mendasarinya. Perspektif sikap telah menjadi salah satu dominan dalam studi kepuasan kerja (Mottaz, 1987).

Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai perasaan global tentang pekerjaan atau sebagai konstelasi terkait sikap tentang berbagai aspek atau segi dari pekerjaan. (Spector, 1997:2 dalam Mottaz, 1987)

Kepuasan kerja mengacu pada respon afektif positif yang dihasilkan dari evaluasi situasi kerja total. Misalnya, Locke (1969) dalam Mottaz (1987) telah mendefinisikan konsep tersebut sebagai "keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang sebagai pencapaian atau memfasilitasi pencapaian nilai-nilai pekerjaan" Evaluasi atau penilaian ini umumnya dianggap sebagai fungsi dari penghargaan yang terkait dengan pekerjaan dan nilai-nilai (Katzell 1964; Vroom 1964; Locke 1969; Kalleberg 1977; Mobley, Griffeth, Tangan, dan Megline 1979; Mottaz 1986 di Mottaz 1987)

Imbalan kerja mengacu pada manfaat intinsik dan ekstrinsik bahwa pekerja menerima dari pekerjaan mereka (Herzberg 1966; Kalleberg 1977; Mortimer 1979; Katz dan Van Maanan 1977 Mottaz, 1987) telah mengidentifikasi tiga kelompok yang berbeda secara konseptual dan empiris bagi imbalan kerja. Kepentingan relatif dari berbagai penghargaan untuk menentukan kepuasan kerja tergantung pada nilai-nilai kerja individu. Nilai kerja mengacu pada apa yang pekerja inginkan, atau usahakan untuk dicapai dari pekerjaan (Katzell 1964; Locke 1969 di Mottaz 1987). Mereka adalah standar bahwa individu menggunakan untuk menilai atau mengevaluasi situasi kerja. Semakin besar kecocokan yang dirasakan antara imbalan kerja dan nilai kerja, semakin besar kepuasan kerja, semakin besar perbedaan yang

dirasakan, semakin sedikit kepuasan. Dalam pengertian ini, kepuasan kerja merupakan kecocokan individu dengan lingkungannya. Selain itu, dari model konseptual, kekuatan dari determinan tertentu (imbalan kerja) pada satis kerja secara keseluruhan.

Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "... suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Penting untuk dicatat penggunaan kedua kognisi (penilaian) dan mempengaruhi (kondisi emosi) dalam definisi Locke. Dengan demikian, Locke mengasumsikan bahwa hasil kepuasan kerja dari interaksi dan mempengaruhi kognisi, pikiran ot dan perasaan.

Saat ini, beberapa ahli organisasi telah mempertanyakan pandangan ini, dengan alasan bahwa tindakan khas kepuasan kerja lebih dari kognitif afektif dalam orientasi (Organ & Near, 1985). Brief (1998) komentar, "... ilmuwan organisasi sering telah menekan dimensi kognitif sementara yang tidak termasuk yang afektif. Untuk mendukung argumen ini, Brief dan Roberson (1989) dalam Brief (1998) menemukan bahwa ukuran yang diklaim sebagai kognisi kerja berkorelasi lebih kuat dengan kepuasan kerja dibanding efektifitas positif dan negatif. Sebuah penelitian baru (Weiss, Nicholas & Daus, 1999) mengungkapkan bahwa ketika kognisi tentang pekerjaan dan suasana hati digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja dalam persamaan yang sama, dan efek relatif persis sama.

Kebanyakan sarjana mengakui bahwa kepuasan kerja adalah konsep global yang juga terdiri dari berbagai aspek. Kategorisasi yang paling khas dari faset. Kategorisasi yang paling khas dari segi (Smith, Kendall & Hulin, 1969) mempertimbangkan lima hal: pembayaran, promosi, rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri. Locke (1976) dalam Brief dan Weiss (2001) menambahkan beberapa aspek lain: pengakuan, kondisi kerja, dan perusahaan dan manajemen. itu adalah umum bagi para peneliti untuk memisahkan kepuasan kerja menjadi elemen-elemen intrinsik dan ekstrinsik di mana gaji dan promosi dianggap faktor ekstrinsik

dan rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri dianggap faktor intrinsik. Seperti struktur organisasi agak sewenang-wenang; struktur lainnya ditawarkan oleh Locke (1976) Brief dan Weiss (2001), seperti acara-acara atau kondisi dibandingkan agen (di mana agen supervisor, rekan kerja, dan perusahaan atau manajemen) atau bekerja dibandingkan penghargaan terhadap konteks.

Isu lain adalah apakah definisi kepuasan kerja dan ketidakpuasan adalah kutub yang berlawanan (ada di ujung-ujung sebuah kontinum bipolar) atau konsep yang terpisah. Jawaban untuk masalah ini sangat erat terikat pada dua faktor teori Herzberg. Cukuplah untuk saat ini untuk menyimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan muncul untuk berbaring di ujung-ujung kontinum yang sama dan dengan demikian tidak mewakili konsep yang terpisah. (Anderson, 2001:27)

Kepuasan juga memiliki banyak definisi. (Hoppock, 1935:55) menggambarkan kepuasan kerja sebagai "kombinasi psikologis, keadaan fisiologis, atau lingkungan yang menyebabkan seseorang jujur untuk mengatakan, saya puas dengan pekerjaan saya." Vroom (seperti dikutip oleh Chen, 2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah penjumlahan dari aspek pekerjaan dikalikan dengan pentingnya memegang pekerjaan. Lawler dan Porter (1967) mengatakan faktor-faktor pribadi seperti usia, jenis kelamin, pengalaman, dan jenis pekerjaan dipengaruhi derajat seseorang dari kepuasan kerja. Locke, (1976:1304) dalam Brief dan Weiss, (2001) menyatakan bahwa seseorang merasakan/pekerjaannya memenuhi nilai-nilai sebagai sumber penting untuk/nya kesejahteraan sendiri. Dia juga menggambarkan "sebuah dari keadaan emosi positif menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja". Oleh karena itu, perasaan seseorang dan pengalaman merupakan faktor penting untuk kepuasan kerja. (Balzer et al., 2000:7) mendefinisikan kepuasan kerja "sebagai seorang pekerja memiliki perasaan tentang pekerjaannya atau pengalaman kerja dalam kaitannya dengan pengalaman sebelumnya, harapan saat ini, atau alternatif yang tersedia.". (Robbins, 2003:69) mengatakan bahwa "kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu

terhadap pekerjaannya". Hulin dan Hakim (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "tanggapan psikologis multidimensional terhadap pekerjaan seseorang."

Kepuasan kerja akan menjadi pengaruh penting terhadap niat karyawan meninggalkan perusahaan. Porter dan Steers (1974) yang dikumpulkan penelitian banyak membahas hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Sebagian hasil menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dan turnover. Bluedorn (1982) dan Hollenbeck dan Williams (1986) melaporkan bahwa karyawan memiliki keinginan berpindah yang tinggi sementara pekerjaan tingkat kepuasan mereka rendah. Jimmieson dkk. (2004) menemukan bahwa ada pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada saat sebagian besar perubahan karena perubahan peningkatan ketidakpastian. Oleh karena itu, kepuasan kerja adalah perhatian penting dalam mempertimbangkan perubahan organisasi.

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 (Higgins, 1987). 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 negative, yang berakibat berkurangnya semangat dalam bekerja (Strauman, 1989).

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 (Huseman dan Miles, 1987). 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, symbol status, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri (Walster, 1987). 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 seusai 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*. Terpenuhi faktor-faktor motivasi akan menimbulkan kepuasan, dan jika tidak terpenuhi tidak selalu mengakibatkan kepuasan. Untuk faktor pemeliharaan, jika kebutuhan-kebutuhan ini tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan, dan jika terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan, dan jika terpenuhi karyawan tidak akan kecewa walaupun belum terpuaskan (Hackman dan Oldham, 1976).

Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsic 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 memungkinkan 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)

Teori dua faktor disebut juga dengan "motivasi-higiene teori". Faktor intrinsik adalah faktor motivasi yang berhubungan dengan posisi sendiri seseorang. Faktor ini menimbulkan efektivitas karyawan dan output meningkat. Faktor ekstrinsik mendefinisikan ketidakpuasan karyawan. Ini tidak membantu motivasi, tetapi dapat mencegah ketidakpuasan bagi anggota organisasi, dan juga dapat menggambarkan lingkungan kerja yang dapat menyebabkan sikap pekerjaan negatif. Penyebab ketidakpuasan paling umum biasanya adalah administrasi dan kebijakan organisasi.

"Kepuasan dan ketidakpuasan .. adalah fenomena independen. Teori ini menunjukkan untuk meningkatkan, sikap kerja, dan produktivitas, administrator harus mengenali dan mengurus kedua set karakteristik dan tidak menganggap bahwa peningkatan kepuasan menyebabkan penurunan sepadan ketidakpuasan"

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.

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 lingkungan kerjanya. Jika ia dapat memiliki hubungan dengan lingkungan kerjanya 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. Berdasar pada teori ini

maka Weiss, Dawis, England dan Loqfuist 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 lingkungan kerjanya. 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 Lofquist, 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):

- *Ability Utilization* adalah pemanfaatan kecakapan yang dimiliki oleh karyawan.
- *Achievement* adalah prestasi yang dicapai selama bekerja.
- *Activity* adalah segala macam bentuk aktivitas yang dilakukan dalam bekerja.
- *Advancement* adalah kemajuan atau perkembangan yang dicapai selama bekerja.
- *Authority* adalah wewenang yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.
- *Company Policies and Practices* adalah kebijakan yang dilakukan adil bagi karyawan.
- *Compensation* adalah segala macam bentuk kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.
- *Co-workers* adalah rekan sekerja yang terlibat langsung dalam pekerjaan.

- *Creativity* adalah kreativitas yang dapat dilakukan dalam melakukan pekerjaan.
- *Independence* adalah kemandirian yang dimiliki karyawan dalam bekerja.
- *Moral values* adalah nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti rasa bersalah atau terpaksa.
- *Recognition* adalah pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan.
- *Responsibility* adalah tanggung jawab yang diemban dan dimiliki.
- *Security* adalah rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerjanya.
- *Social Service* adalah perasaan social karyawan terhadap lingkungan kerjanya.
- *Social Status* adalah derajat social dan harga diri yang dirasakan akibat dari pekerjaan.
- *Supervision-Human Relations* adalah dukungan yang diberikan oleh badan usaha terhadap pekerjaannya.
- *Supervision-Techincal* adalah bimbingan dan bantuan teknis yang diberikan atasan kepada karyawan.
- *Variety* adalah variasi yang dapat dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- *Working Conditions* adalah keadaan tempat kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya.

Ada tiga jenis bentuk tentang MSQ, termasuk dua *form* panjang (1967 Dan versi 1977) dan *form* pendek (1967). Lima poin skala Likert (1 = sangat tidak puas, 2 = tidak puas, 3 = tidak puas dan tidak puas, 4 = puas; 5 = sangat puas) digunakan untuk mengukur skor kepuasan kerja terhadap MSQ tersebut. Semua pertanyaan dari MSQ bertujuan perasaan khusus pribadi tentang pekerjaan mereka seperti "Mampu untuk tetap sibuk sepanjang waktu).

Lo (2003:31) dalam Cheng, 2009 menunjukkan bahwa:

"MSQ bentuk pendek terdiri dari tiga skala: kepuasan umum, kepuasan intrinsik, dan kepuasan ekstrinsik Skala kepuasan umum adalah ringkasan dari semua 20 item dan ukuran kepuasan individu dengan faktor internal pada pekerjaan Skala kepuasan mengukur kepuasan ekstrinsik.. faktor eksternal pekerjaan individu "

Chace dan Houser (1993) dalam (Cheng, 2009) menunjukkan bahwa skala intrinsik mengukur prestasi kerja peluang dan kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain, yang memiliki total 12 item dalam MSQ tersebut. Selain itu, skala ekstrinsik meliputi 6 item dalam MSQ tersebut; item ini diukur kebijakan perusahaan dan kualitas kondisi kerja. Para tqo item lainnya yang masuk dalam skala kepuasan umum, tetapi tidak berhubungan dengan baik skala intrinsik atau skala ekstrinsik. Chace dan Houser (1993:2) dalam (Cheng, 2009) mencatat bahwa "Reliabilitas untuk skala intrinsik dilaporkan menjadi .86, .80 untuk subskala ekstrinsik;. .90 Untuk skala umum secara keseluruhan"

2.3.2 Pengukuran Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, peneliti memilih Minnesota Satisfaction Wuestionnaire (MSQ) sebagai instrument pengukuran variabel kepuasan kerja. Instrumen ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis, England, dan Lofquist pada tahun 1967. Instrumen ini mengukur kepuasan kerja melalui 3 dimensi, dimensi intrinsic, 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 indicator yang sama.

2.4 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional

Sebuah hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah dilaporkan oleh penelitian yang melibatkan para profesional berkualitas. Sebuah

penelitian dilakukan oleh Wu & Norman (2005) di departemen keperawatan universitas medis di Cina dengan sampel (75) waktu penuh tahun terakhir (tahun praktek klinis) siswa tingkat keperawatan derajat. Para penulis menemukan korelasi positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi ($r = 0,464$, $P < .01$), menunjukkan bahwa siswa perawat yang lebih puas dengan keperawatan sebagai pekerjaan juga lebih berkomitmen terhadap pelayanan perawatan kesehatan (Al-Hussami, 2008).

Redfern, Hannan, Norman, & Martin (2002) melaporkan hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi ($r = .60$, $p < .001$), dalam sebuah studi dari staf perawatan kesehatan di Amerika Raya. Tujuan dari studi mereka, yang dilakukan di sebuah panti jompo untuk orang tua, adalah untuk menentukan kelayakan bekerja sama dengan petugas kesehatan dan pengguna jasa sangat lemah untuk menyelidiki hubungan antara tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Al-Hussami, 2008).

Demikian pula, Al-Aameri (2000) menemukan korelasi positif yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan sampel perawat terdaftar di Arab Saudi ($r = .59$, $p < .01$). Sarana dan standar penyimpangan menunjukkan bahwa perawat merasa puas dengan pekerjaan mereka sampai batas tertentu, dan mereka sedikit berkomitmen untuk rumah sakit mereka. Temuan penelitian menunjukkan usia yang signifikan berkorelasi dengan kepuasan dan komitmen, tetapi pengalaman berkorelasi hanya dengan komitmen (Al-Hussami, 2008).

Temuan ini konsisten dengan survei besar perawat yang memenuhi syarat di Amerika Serikat dilakukan oleh Ingersoll, Olsan, Drew-Cates, DeVinney, dan Davies (2002), yang mengungkapkan hubungan erat positif antara pekerjaan kepuasan dan komitmen organisasi ($r = .63$, $p < .001$) (Al-Hussami, 2008).

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji dan dibuktikan secara empiris melalui suatu analisis (berdasarkan data yang diperoleh di lapangan). Berangkat dari penelitian yang akan dilakukan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho : Tidak terdapat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional pada karyawan korporat di PT. Elnusa Tbk.

Ha : Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional pada karyawan korporat di PT. Elnusa Tbk.

2.6 Model Analitis

Berdasarkan variabel-variabel yang telah dikemukakan serta dengan mengacu pada tinjauan teoritik dan hasil-hasil penelitian sebelumnya (Bab II), maka untuk penelitian ini disusun model penelitian yang menggambarkan hubungan antar kedua variabel yang diteliti, seperti pada gambar 2.1:

Gambar 2.1
Model Hubungan Teoritik



Variabel Penelitian terdiri dari dua variabel. Variabel pertama adalah variabel bebas (*independent variable*) yaitu kepuasan kerja. Variabel kedua adalah variabel terikat (*dependent variable*) yaitu komitmen organisasional. Dari model konseptual diatas dapat dilihat bahwa penelitian ini akan melihat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan korporat PT. Elnusa Tbk.

2.7 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 instrument penelitian *Minnesota Job Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang dirancang oleh Weiss, Davis, England and Lofquist (1967). MSQ memiliki masing-masing 100 daftar panjang dan juga 20 daftar pendek. Yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pendek dari kuesioner, yang berupa pertanyaan tentang penggajian, rekan kerja, supervise, tanggung jawab, status social dan keamanan.
2. Komitmen organisasional adalah kekuatan relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam organisasi yang diukur oleh *Organizational Commitment Scale* yang dirancang oleh Meyer dan Allen (1993) untuk mengukur komitmen responden terhadap organisasi. Terdapat tiga subskala yaitu skala komitmen afektif, komitmen normative, dan komitmen berkelanjutan. Seluruh subskala ini diukur dari “sangat tidak setuju” hingga sangat setuju”

Tabel 2.2
Operasionalisasi Konsep

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komitmen Organisasional	Komitmen Organisasional	Komitmen Afektif	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan untuk terus berkarir di perusahaan • Senang mendiskusikan tentang perusahaan dengan orang luar • Merasakan masalah perusahaan sebagai masalah sendiri 	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal

			<ul style="list-style-type: none"> • Merasa tidak mudah terikat pada perusahaan lain • Merasakan perusahaan sebagai keluarga • Memiliki keterikatan emosi terhadap perusahaan • Merasakan makna pribadi terhadap perusahaan • Merasakan “<i>sense of belonging</i>” yang kuat terhadap perusahaan 	
		Komitmen Kontinuans	<ul style="list-style-type: none"> • Susah mencari pekerjaan lain • Merasa berat meninggalkan perusahaan • Aspek hidup akan terganggu jika meninggalkan perusahaan. • Rugi bila meninggalkan perusahaan • Bekerja karena kebutuhan • Terlalu sedikit pilihan untuk meninggalkan perusahaan • Perasaan tidak memiliki pilihan lain. • Terlalu banyak yang sudah diberikan perusahaan 	• Ordinal
		Komitmen Normatif	<ul style="list-style-type: none"> • Perasaan bahwa pada saat ini banyak orang yang terlalu sering berpindah-pindah perusahaan. • Percaya bahwa seseorang harus setia terhadap perusahaan • Ketidakpantasan berpindah-pindah perusahaan • Pentingnya kesetiaan terhadap organisasi • Merasa tidak tepat untuk meninggalkan perusahaan • Percaya pada nilai kesetiaan terhadap organisasi • Lebih baik jika seseorang terus berkarir di satu perusahaan • Menjadi seseorang yang penting di perusahaan 	• Ordinal
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja	Kepuasan Intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ability Utilization</i> adalah kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan karyawan. • <i>Achievement</i> adalah prestasi yang dicapai selama bekerja. • <i>Activity</i> adalah menyibukkan diri dalam pekerjaan. • <i>Authority</i> adalah kesempatan untuk memberitahu orang lain apa yang harus dilakukan. • <i>Creativity</i> adalah kesempatan menggunakan cara sendiri dalam bekerja. • <i>Independence</i> adalah kesempatan melakukan pekerjaan dengan mandiri. 	• Ordinal

			<ul style="list-style-type: none"> • <i>Moral values</i> adalah melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan hati nurani. • <i>Responsibility</i> adalah kebebasan untuk menggunakan keputusan saya • <i>Security</i> adalah lingkungan kerja yang aman. • <i>Social Service</i> adalah kesempatan melakukan sesuatu untuk orang lain. • <i>Social Status</i> adalah kesempatan untuk menjadi “seseorang” dalam komunitas. • <i>Variety</i> adalah kesempatan untuk melakukan hal-hal yang berbeda setiap waktu pekerjaannya. 	
		Kepuasan Ekstrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Company Policies and Practices</i> adalah penerapan peraturan perusahaan. • <i>Compensation</i> adalah keseimbangan antara gaji dan beban kerja. • <i>Advancement</i> kesempatan untuk mencapai kemajuan dan pengembangan dalam pekerjaan. • <i>Recognition</i> adalah penghargaan yang didapat karena bekerja dengan baik. • <i>Supervision-Human Relations</i> adalah cara atasan dalam menangani bawahannya. • <i>Supervision-Technical</i> adalah kompetensi supervisor dalam membuat keputusan.. 	• Ordinal

Sumber: *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (1967) dan *Organizational Commitment Scale* (2004)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Peneliti berangkat dari sejumlah konsep, teori, hipotesis, dan juga asumsi sebelum melakukan pengumpulan data lapangan. Penelitian ini juga didasari pada *hypothetico-deductive method*, yang merupakan standar dalam paradigma positivis dan juga karena bersifat deduktif, maka penelitian kuantitatif dimulai dengan teori-teori. Teori-teori ini dibuat suatu konsep, kemudian dari konsep ini dirumuskan suatu atau beberapa hipotesis. Menurut Malhotra (2004: 137) pendekatan kuantitatif adalah:

- Peneliti yang menggunakan pendekatan ini menguji hipotesis sebagai permulaannya
- Konsep berada dalam variabel yang jelas
- Pengukuran ditetapkan terlebih dahulu sebelum pengumpulan data, dan terdapat standardisasinya
- Data berada dalam bentuk angka dari pengukuran sebelumnya
- *Data analysis statistical*
- Sampel dalam jumlah besar yang mewakili *cases*
- Teori umumnya kausal dan deduktif
- Analisis dilakukan dengan menggunakan *statistic, table* atau grafik dan dijelaskan bagaimana hubungannya dengan hipotesis.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dimensi waktu penelitian, dan teknik pengumpulan data.

3.2.1 Berdasarkan Tujuan 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 (Sekaran, 2009). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional.

3.2.2 Berdasarkan Manfaat Penelitian

Berdasarkan manfaat, penelitian ini termasuk dalam penelitian terapan. Neumann (2000: 504) dalam English, Fielding, Howard, dan der Merwe (2006) mendefinisikan penelitian terapan sebagai penelitian yang mencoba untuk memecahkan masalah nyata atau mengarah pada pertanyaan kebijakan yang spesifik dan yang memiliki penerapan yang langsung dan praktis. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan korporat di PT. Elnusa Tbk.

3.2.3 Berdasarkan Dimensi Waktu

Menurut dimensi waktu penelitian, penelitian ini termasuk penelitian *cross sectional*, yaitu karena penelitian dilakukan hanya pada satu waktu tertentu. Data hanya dikumpulkan untuk waktu tertentu saja untuk menggambarkan kondisi populasi (Malhotra, 2004). Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei tahun 2012.

3.2.4 Berdasarkan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah *survey* dengan cara menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan data primer serta pengumpulan data maupun arsip yang terkait dengan bahan penelitian sebagai data sekunder.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Rosady Ruslan, pengumpulan data merupakan suatu langkah dalam metode ilmiah melalui prosedur sistematis, logis, dan proses pencarian data yang *valid*, baik diperoleh secara langsung (data primer) maupun data yang tidak langsung (Data sekunder) untuk keperluan analisis dan pelaksanaan pembaharuan suatu riset secara benar untuk menemukan kesimpulan, memperoleh jawaban dan sebagai upaya untuk memecahkan suatu persoalan yang dihadapi oleh peneliti. (Cresswell, 2008). Dari segi pengumpulan data, peneliti berusaha membagi ke dalam dua jenis metode pengumpulan yakni:

3.3.1 Data Sekunder

Pengertian dari data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang dihasilkan oleh pihak lain atau digunakan oleh lembaga lain yang bukan merupakan pengolahannya tetapi dapat dimanfaatkan dalam suatu penelitian tertentu (Bailey, 1994). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi Kepustakaan yaitu dengan cara mempelajari buku, dokumen, literature terutama yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja. Pengumpulan data (informasi) dilakukan di perpustakaan/ tempat lainnya dimana tersimpan buku-buku serta sumber data lainnya (Cresswell, 2008).

3.3.2 Data Primer

Pengertian dari data primer adalah data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh lembaga yang bersangkutan untuk dimanfaatkan (Sekaran, 2009). Data primer dalam penelitian ini didapatkan dengan *survey*. Metode *survey* dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yakni suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden (yang telah ditentukan) (Malhotra, 2004). Pengisian kuesioner akan dilakukan melalui *self administered questionnaire*

atau pengisian secara mandiri yakni pengisian dengan cara peneliti memberikan pada responden secara langsung dan meminta responden untuk mengisi (Cresswell, 2008).

3.4 Populasi dan Sampel

a) Populasi Penelitian

Sebelum menentukan populasi target, peneliti harus menentukan unit analisis dan unit observasi terlebih dahulu. Unit analisis adalah satuan yang akan diteliti, dapat berupa individu, kelompok, organisasi, kata-kata, symbol, masyarakat dan/atau negara. Sedangkan unit observasi adalah satuan darimana data diperoleh, dapat berupa individu, kelompok, pasangan, dokumen dan lain sebagainya. Unit analisis dan unit observasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Unit Analisis: Karyawan korporat berstatus karyawan tetap di PT. Elnusa Tbk. Unit analisis dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.1
Unit Analisis Populasi Penelitian

No	Divisi/ Departemen	Karyawan Tetap
	<i>Shared Services/ Support</i>	
1	Departemen Sistem Informasi	15
2	Departemen Pembelian	16
3	Divisi Akuntansi dan Pajak	23
4	Divisi Aset dan Manajemen Properti	32
5	Divisi Keuangan Perusahaan	17
6	Divisi Legal Perusahaan	8
7	Divisi Sekretaris Perusahaan	3
8	Divisi Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan	22
9	Divisi Sumber Daya Manusia	12
10	Divisi Audit Internal dan Manajemen Mutu	11
11	Divisi Usaha Baru dan Perencanaan Strategik	5
12	Divisi Portofolio dan Manajemen Resiko	3
	Total	167

Sumber: Data karyawan PT.. Elnusa Tbk

Menurut data dari bagian sumber daya manusia perusahaan, terdapat total sebanyak 167 orang karyawan korporat berstatus karyawan tetap.

2. Unit Observasi: Karyawan korporat non-manajerial berstatus karyawan tetap di PT. Elnusa Tbk yang telah bekerja minimal satu tahun. Hal ini berdasarkan asumsi peneliti bahwa karyawan tetap mendapatkan fasilitas pendukung kepuasan yang lebih dibandingkan karyawan kontrak.

b) Sampel Penelitian dan Teknik Penarikan Sampel

Sampel adalah suatu bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci (Sekaran, 2009). Oleh karena itu, sampel harus dilihat sebagai suatu pendugaan terhadap populasi dan bukan populasi itu sendiri. (Bailey, 1994:83)

Untuk menentukan besaran sampel yang akan diambil dari populasi yang ada, maka peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Dimana:

n = besaran sampel

N = besaran populasi

E = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel. (5%)

Karena besar populasi (N) dalam penelitian ini adalah 167, maka besar sampel adalah:

$$n = \frac{167}{1 + 167_{(0,05)^2}} = \frac{157}{1 + 0,4175} = \frac{167}{1,4175} \text{ maka } n = 118$$

Setelah itu, sampel akan diambil dengan teknik acak sistematis yaitu *Simple Random Sampling* dengan cara menyusun kerangka sampel (daftar nama karyawan korporat) dan menentukan sampling intervalnya dengan cara membagi jumlah populasi dengan jumlah responden.

$$Kelompok = N/n = \frac{167}{118} = 1.4 = 1$$

Karena kelompok atau sampling intervalnya berjumlah satu, maka kita akan memilih nama karyawan hingga berjumlah 118 karyawan.

3.5 Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis eksplanatif dan analisis inferensial (uji signifikansi). Analisis statistic eksplanatif adalah analisis informasi data mentah ke dalam bentuk yang mudah dipahami atau diinterpretasi. Biasanya bentuk interpretasinya dapat berupa table 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 dan indicator dalam penelitian. Kedua kelompok tersebut akan dianalisa menggunakan analisa frekuensi untuk memudahkan interpretasi

Perangkat ukur yang digunakan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional, maka peneliti menggunakan **skala Likert**. Dengan skala ini, responden diharapkan untuk memberikan tingkat persetujuannya mengenai suatu pertanyaan. Responden diharapkan untuk melingkari salah satu angka yang tertera pada skala mulai dari 1 (satu) sampai 5 (lima).

Tabel 3.2

Skala Likert

Pilihan Responden	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5

Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Neumann, 2000

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 17.0.

Untuk menguji signifikansi hipotesis nol (H_0) diterima atau ditolak, peneliti mencari nilai Z hitung (Z_h) dan Z table (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 71

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 $Z_t \geq Z_h$
- Tolak H_0 jika $Z_t < Z_h$

3.6 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 indicator-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 menilai 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 3.3
Ukuran Validitas

	Ukuran Validitas	Nilai Disyaratkan
1	<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i> KMO MSA adalah statistic yang mengindikasikan proporsi variasi dalam variabel yang merupakan variansi umum (common variance), yakni variansi yang disebabkan oleh faktor-faktor dalam penelitian.	Nilai KMO di atas .500 menunjukkan bahwa faktor analisis dapat digunakan.
2	<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	Nilai signifikansi adalah hasil uji. Nilai

	<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>	yang kurang dari .05 menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel, merupakan nilai yang diharapkan.
3	Anti-image Matrices Setiap nilai pada kolom diagonal matriks korelasi anti-image menunjukkan Measure of Sampling Adequacy dari masing-masing	Nilai diagonal anti-image correlation matrix di atas .500 menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya di dalam faktor tersebut.
4	Total Variance Explained Nilai pada kolom " <i>Cumulative %</i> " menunjukkan persentase variasi yang disebabkan oleh keseluruhan faktor	Nilai " <i>Cumulative %</i> " harus lebih besar dari 60%
5	Component Matrix Nilai <i>Factor Loading</i> dari variabel-variabel komponen faktor.	Nilai <i>Factor Loading</i> lebih besar atau sama dengan .500

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 instrument 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).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN ANALISIS

4.1 Sejarah Instansi

Pada awalnya, PT. Elnusa Tbk merupakan pendukung operasi induk PT. Pertamina (Persero) di dalam pelayanan termasuk perbaikan dan pemeliharaan, di bidang komunikasi peralatan, peralatan navigasi dan system radar yang digunakan kapal-kapal milik Pertamina maupun kapal-kapal asing yang memiliki perjanjian kontrak dengan BUMN Pertamina.

Kemudian pada tahun 1972, perseroan tersebut memulai keterlibatannya dalam industri seismik dengan membentuk divisi *seismic data processing*, kemudian perseroan mendirikan *workover hydraulic* dan mengakuisisi perusahaan *drilling*. Hal ini membuktikan bahwa PT. Elnusa Tbk. memperluas bidang usahanya tidak hanya dalam pengelolaan komunikasi tetapi ke bidang pengelolaan data yang merupakan awal mula dari PT. Elnusa Geosains bermitra dengan Geophysical Services Inc. (GSI). Kompetensinya dalam bidang data dan telekomunikasi membuat perseroan mengeluarkan buku petunjuk telepon di Jakarta, Semarang, Bandung, Yogyakarta dan Surabaya. Proyek tersebut merupakan awal mula bisnis dari Yellow Pages, yang namanya berubah menjadi PT. Infomedia Nusantara.

Pada tahun 2008, perseroan melakukan penawaran umum perdana dan mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia setelah dinyatakan sebagai perusahaan terbuka. Selain itu, saat ini perseroan sedang fokus pada bisnis inti penyedia jasa hulu migas terpadu (*integrated upstream oil and gas services*) dan jasa penunjang hulu migas melalui Anak Perusahaan serta penyertaan saham di beberapa Perusahaan Asosiasi. Perseroan juga memiliki aktivitas dalam bidang jasa hilir migas, pengelolaan asset lapangan migas dan jasa penunjang hilir migas di bidang telekomunikasi dan teknologi (telematika).

4.2 Visi dan Misi Instansi

4.2.1 Visi

Menjadi perusahaan kelas dunia kebanggaan nasional, di bidang jasa hulu migas secara solusi total untuk memberikan nilai tambah optimal bagi *stakeholder*.

4.2.2 Misi

1. Memberikan jasa layanan bermutu tinggi secara terintegrasi (*one-stop services*) untuk kepuasan dan loyalitas pelanggan, yang didukung oleh profesionalisme SDM, ketersediaan peralatan, penguasaan teknologi, continuous improvement dan pengembangan inovasi produk.
2. Melaksanakan seluruh kegiatan usaha berdasarkan kaidah *good engineering practices* dengan standar kelas dunia serta mewujudkan operation excellence melalui penerapan kaidah-kaidah QHSE (*quality, health and safety environment*) yang benar dan konsisten, sebagai realisasi keunggulan perusahaan.
3. Meningkatkan pertumbuhan skala usaha secara berkesinambungan yang disertai dengan peningkatan kinerja finansial maupun non finansial.
4. Meningkatkan nilai pemegang saham secara berkelanjutan, serta kesejahteraan maupun kesempatan untuk tumbuh kembang karyawan. Membina hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan dengan pemerintah, mitra kerja maupun masyarakat dimana perusahaan beroperasi.

Penjabaran dari visi dan misi Perseroan tersebut adalah :

1. Fokus pada pengembangan usaha bidang minyak dan gas bumi serta mempertahankan usaha di bidang telematika dalam lingkup regional.
2. Fokus pada upaya peningkatan nilai tambah bagi *stakeholders* dengan melaksanakan usaha yang menguntungkan secara berkesinambungan (*sustainable*), mengembangkan kompetensi sumber daya manusia,

meningkatkan kesejahteraan kepada karyawan secara proporsional, serta memberikan kepuasan kepada *stakeholders*.

3. Mengembangkan usaha di bidang *asset based* pada ladang minyak dan gas bumi, serta energi.

4.2.3 Nilai – Nilai Perusahaan

- *Clean* : Bersih secara moral, transparan dan akuntabel
- *Respectful* : Terpercaya di dalam komunitas bisnis dan lingkungannya melalui profesionalisme, kemandirian, berdaya saing serta kemampuannya memenuhi kepuasan *stakeholder*.
- *Synergy* : Berorientasi pada kekuatan aliansi secara terpadu untuk menciptakan nilai.

4.3 Struktur Organisasi Instansi

Penyusunan struktur organisasi bertujuan untuk mendukung proses bisnis Perusahaan yang ada. Tidak hanya sebagai *operating holding* (pelaksana operasi) untuk tiga divisi operasi, tetapi juga sebagai perusahaan induk dari anak – anak perusahaannya.

4.3.1 Produk dan Layanan

Kelompok Bisnis usaha

Usaha perseroan di bidang jasa hulu migas terintegrasi meliputi :

1. Divisi Geoscience Services yaitu jasa terintegrasi mulai dari pengukuran data seismic di lapangan (seismic 2D dan 3D di darat maupun laut), pemrosesan data seismic serta studi geologi bawah permukaan.
2. Divisi Drilling Services yaitu jasa pemboran terintegrasi (*integrated drilling services*), penyediaan peralatan pemboran (*rig*), pengadaan material pemboran serta seluruh jasa penunjangnya.

3. Divisi Oilfield Services yaitu jasa produksi migas berupa *workover services*, pengelolaan fasilitas, produksi di permukaan maupun bawah permukaan.

Kelompok jasa hilir migas dilakukan oleh Anak Perusahaan yaitu EPN (PT. Elnusa Petrofin), yang meliputi jasa pengelolaan SPBU, transportasi BBM, depo dan perdagangan berupa produk BBM industri, *commodity chemical* dan *specialty chemical*.

Kelompok jasa penunjang hulu migas dilakukan oleh Anak Perusahaan yaitu PBN (PT. Purna Bina Nusa), yang bergerak di bidang jasa penguliran, perdagangan pipa casing OCTG untuk pemboran migas serta bisnis fabrikasi bidang energi dan migas. Selain itu kelompok jasa penunjang migas dilakukan oleh Anak Perusahaan PND (PT. Patra Nusa Data) dimana perusahaan ini bergerak di bidang jasa pengolahan data eksplorasi produksi migas dan SCU (PT. Sigma Cipta Utama) yang bergerak di bidang jasa manajemen data, solusi teknologi informasi dan jasa telekomunikasi.

Tabel 4.1
Kelompok Bisnis Usaha

Kelompok	Anak Perusahaan / Divisi	Kegiatan Usaha
Jasa Hulu Migas Terintegrasi	Divisi Geoscience Services	Jasa pengukuran data geofisika / seismik secara terintegrasi (integrated seismic services)
	Divisi Drilling Services	Jasa pemboran migas terintegrasi (Integrated drilling services)
	Divisi Oilfield Services	Jasa produksi migas terintegrasi (integrated oilfield services)
Jasa Penunjang Hulu Migas	PT. Purna Bina Nusa (PBN)	Jasa penguliran, perdagangan pipa OCTG dan fabrikasi untuk pemboran migas
	PT. Patra Nusa Data (PND)	Jasa perolehan, pengelolaan, pengolahan dan penyimpanan data eksplorasi produksi migas

	PT. Sigma Cipta Utama (SCU)	Jasa pengelolaan data Migas Jasa pembangunan sistem teknologi informasi terpadu Jasa telekomunikasi
	PT. Patra Telekomunikasi Indonesia (PKM)	
Jasa Hilir Migas	PT. Elnusa Petrofin (EPN)	Jasa pengoperasian SPBU, perdagangan (BBM industri, commodity chemical & specialty chemical) depo dan transportasi
	PT. Elnusa Patra Ritel (EPR)	Beku operasi
Pengelolaan Lapangan Migas	Elnusa Bangkanai Energi Ltd. (EBE)	Pengelolaan lapangan eksplorasi gas blok Bangkanai, Kalimantan Tengah (PSC)
	Elnusa Tristar Ramba Ltd. (ETRL)	Pengelolaan lapangan produksi minyak Blok Ramba, Sumatera Selatan (TAC)

Sumber: PT. Elnusa Tbk

4.3.2 Organisasi dan Manajemen Instansi

PT Elnusa Tbk berkomitmen untuk menerapkan Tata Kelola Perusahaan (GCG/ *Good Corporate Governance*) sebagai upaya untuk menciptakan keberhasilan usaha guna memberikan keuntungan yang optimal bagi pemegang saham secara etis, legal, berkelanjutan dan tetap memperhatikan kepentingan serta keadilan bagi pemangku kepentingan lainnya.

Sepanjang tahun 2010 Perseroan terus menunjukkan komitmennya untuk melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik atau *Good Corporate Governance* (GCG) secara konsisten. Pelaksanaan GCG ini sesungguhnya telah dimulai sejak tahun 2001 dan terus berlanjut sampai dengan saat ini. Perseroan menyadari pentingnya menjalankan GCG dan berkomitmen untuk menciptakan kerangka kerja sesuai dengan amanat yang digariskan oleh pemegang saham. Oleh karena itu, sepanjang tahun 2010 Perseroan terus berupaya meningkatkan kualitas pelaksanaan

tata kelola perusahaan dengan membentuk perangkat tata kelola yang baik dan proses pengelolaan yang sehat. Perseroan percaya, bahwa dengan melaksanakan GCG, kepercayaan dari para *stakeholder* dapat dijaga dan Perseroan pun bertekad menuju *Good Corporate Citizen*.

Penerapan GCG merupakan wujud komitmen Perseroan untuk mencapai tujuan Perseroan. Dalam mengembangkan GCG, Perseroan senantiasa memperhatikan ketentuan dalam Pedoman Umum *Good Corporate Governance* Indonesia yang dikeluarkan oleh Komite Nasional Kebijakan *Governance* serta memperhatikan praktik-praktik bisnis terbaik.

4.3.3 Struktur dan Hubungan Tata Kelola

Organ Perseroan terdiri dari:

1. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS),
2. Dewan Komisaris
3. Direksi (Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas).

Organ Perseroan tersebut memainkan peran kunci dalam keberhasilan pelaksanaan GCG. Organ Perseroan menjalankan fungsinya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, Anggaran Dasar Perseroan dan ketentuan lainnya atas dasar prinsip bahwa masing-masing organ mempunyai independensi dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya untuk kepentingan Perseroan.

RUPS, Dewan Komisaris dan Direksi saling menghormati tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing sesuai peraturan perundang-undangan dan anggaran dasar.

Dewan Komisaris dan Direksi Perseroan memiliki pedoman dan tata tertib kerja dalam bentuk *Board Manual* yang bersifat mengikat bagi setiap anggota Dewan Komisaris dan Direksi yang mencantumkan antara lain tanggung jawab, kewajiban, wewenang, hak, etika Dewan Komisaris dan Direksi, serta pengaturan rapat dan tata cara hubungan kerja antara Dewan Komisaris dan Direksi.

Dewan Komisaris

Dewan Komisaris merupakan organ Perseroan yang secara kolektif bertugas melakukan pengawasan secara umum dan atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberikan nasihat kepada Direksi. Dewan Komisaris tidak turut serta dalam mengambil keputusan operasional. Kedudukan masing-masing anggota Dewan Komisaris termasuk Komisaris Utama adalah setara. Tugas Komisaris Utama sebagai primus inter pares adalah mengkoordinasikan kegiatan Dewan Komisaris. Dewan Komisaris diangkat dan diberhentikan oleh RUPS.

Dewan Komisaris beranggotakan lima orang, dimana dua diantaranya adalah Komisaris Independen. Dewan Komisaris diketuai oleh seorang Komisaris Utama. Dewan Komisaris telah melakukan pembagian tugas pengawasan yang diputuskan secara internal oleh Dewan Komisaris.

Direksi

Direksi Perseroan merupakan organ Perseroan yang melakukan pelaksanaan pengelolaan perusahaan untuk mencapai visi dan misinya meliputi pencapaian sasaran-sasaran jangka pendek yang tercantum dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) dan sasaran-sasaran jangka panjang yang tercantum dalam Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP).

Disamping itu juga bertanggung jawab atas pelaksanaan GCG dan sistem manajemen resiko secara konsisten. Direksi wajib mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada pemegang saham melalui RUPS.

Direksi merupakan organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili Perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar.

Direksi bertugas dan bertanggungjawab secara kolegal. Masing-masing Direktur dapat bertindak dan mengambil keputusan sesuai dengan pembagian tugas dan wewenangnya. Namun, pelaksanaan tugas oleh masing-masing Direktur tetap

merupakan tanggung jawab bersama. Jajaran direksi terdiri atas Direktur Utama, Direktur Keuangan, Direktur Operasi, Direktur Pengembangan Usaha, serta Direktur SDM & Umum.

Selama tahun 2010, Direksi telah melaksanakan Rapat Direksi sebanyak 55 kali, terdiri dari 39 kali rapat internal Direksi dan 16 kali rapat gabungan Dewan Komisaris dan Direksi,

Komite Audit

Komite Audit berfungsi sebagai alat bantu Dewan Komisaris Perseroan dalam melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Direksi Perseroan dalam pelaksanaan pengelolaan Perseroan. Dalam melaksanakan fungsinya, sejak pertama kali dibentuk Komite Audit mengacu kepada Piagam Komite Audit (*Committee Audit Charter*), yaitu dokumen tertulis yang mengatur organisasi, keanggotaan, tugas dan tanggung jawab, hubungan kerja, pelaporan, wewenang, rapat, dan lain lain dimana keberadaannya ditetapkan dan disahkan oleh Dewan Komisaris. Terhadap Piagam Komite Audit tersebut telah dilakukan Revisi III yang disahkan pada tanggal 1 September 2009 yang isinya telah disesuaikan dengan Peraturan Bapepam No.IX.I.5 tentang Pembentukan dan Pedoman Pelaksanaan Kerja Komite Audit tanggal 24 September 2004.

Dalam rangka melaksanakan fungsinya, maka Tugas dan Tanggung Jawab Komite Audit sebagaimana tercantum dalam Piagam Komite Audit Perseroan (Revisi III) adalah:

- 1) Memberikan masukan, pendapat dan/atau rekomendasi kepada Dewan Komisaris terhadap laporan dan/atau hal-hal yang disampaikan oleh Direksi Perseroan kepada Dewan Komisaris,
- 2) Mengidentifikasi serta melakukan evaluasi/analisa terhadap hal-hal yang memerlukan perhatian Dewan Komisaris.
- 3) Melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan tugas pengawasan Dewan Komisaris,

Dewan Komisaris memberikan kewenangan kepada Komite Audit dalam lingkup tanggung jawabnya untuk memperoleh berbagai informasi yang diperlukan secara legal dan etis baik dari pihak internal maupun eksternal Perseroan berkaitan dengan catatan keuangan, dana, kepegawaian, aset dan sumber daya Perseroan lainnya.

Anggota Komite Audit juga harus memenuhi beberapa persyaratan, dimana salah satu anggotanya merupakan seorang pihak independen yang memiliki keahlian di bidang keuangan atau akuntansi dan seorang dari pihak independen yang memiliki keahlian di bidang hukum atau perbankan.

Sekretaris Perusahaan

Sekretaris Perusahaan merupakan fungsi dalam Perseroan yang berperan sebagai penghubung informasi Perseroan dengan pihak eksternal terutama pemegang saham, investor dan pelaku pasar lainnya, pemerintah, pihak otoritas pasar modal, media, serta pemangku kepentingan lainnya. Dalam pelaksanaan tugasnya, sekretaris perusahaan dituntut untuk mengupayakan komunikasi yang efektif dan transparan dengan pihak otoritas dan pelaku pasar modal serta media khususnya untuk keterbukaan informasi yang menyangkut aksi korporasi dan transaksi material yang dilakukan perusahaan. Selain itu, sekretaris perusahaan juga bertugas menyelenggarakan RUPS dan paparan publik untuk memaparkan kinerja perusahaan kepada pemangku kepentingan. Sekretaris perusahaan bertanggung jawab memastikan Perseroan untuk selalu memenuhi dan mematuhi peraturan-peraturan, hukum, etika bisnis, ketentuan dan kebijakan pasar modal.

4.4 Pembahasan Hasil *Pre-test*

Pre-test dalam penelitian ini dilakukan terhadap responden yang berasal dari luar sampel penelitian ini. *Pre-test* dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengetahuan dan pemahaman kalimat pertanyaan dalam kuesioner. Untuk itu dihitung pula validitas dan reliabilitas dari instrument penelitian. Apabila didapatkan dalam *pre-test* bahwa kata-kata dalam kuesioner sulit dipahami (ditunjukkan dengan nilai

validitas dan reliabilitas instrument yang rendah), maka perlu dilakukan perbaikan pada indicator bersangkutan.

4.4.1 Validitas 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 menunjukkan bahwa kecukupan sampel adalah baik. Selanjutnya Uji Nilai Signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* dibawah .05 menunjukkan probabilitas statistic bahwa terdapat korelasi yang signifikan antar indicator 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 4.2 disajikan uji-uji tersebut untuk dimensi pada komitmen organisasional.

Tabel 4.2

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

No	Variabel Penelitian	Dimensi	K-M-O <i>Measure of Sampling Adequacy</i>	Nilai Signifikansi <i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	Total Variansi Dijelaskan
1	Komitmen Organisasional	Komitmen Afektif	.848	.000	69.124%
		Komitmen Kontinuans	.858	.000	75.344%
		Komitmen Normatif	.841	.000	63.881%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (1967) dan *Organizational Commitment Scale* (2004)

Berdasarkan *pengukuran K-M-O Measure of Sampling Adequacy*, suatu variabel dikatakan valid jika nilainya melebihi 0.500, sedangkan jika berdasarkan *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%. Untuk dimensi komitmen afektif menunjukkan nilai *K-M-O Measure of Sampling Adequacy* sebesar 0.848, *Bartlett's Test of Sphericity* sebesar 0.000, dan *variance explained* sebesar 69.124%. Untuk dimensi komitmen kontinuans menunjukkan nilai *K-M-O Measure of Sampling Adequacy* sebesar 0.858, *Bartlett's Test of Sphericity* sebesar 0.000, dan *variance explained* sebesar 75.344%. Untuk dimensi komitmen normatif menunjukkan nilai *K-M-O Measure of Sampling Adequacy* sebesar 0.841, *Bartlett's Test of Sphericity* sebesar 0.000, dan *variance explained* sebesar 63.881%. Karena seluruh nilai diatas telah melebihi angka yang ditentukan dari masing-masing pengukuran, dapat disimpulkan bahwa semua dimensi komitmen organisasional diatas adalah valid.

Dalam Tabel 4.3 disajikan uji-uji tersebut untuk dimensi pada kepuasan kerja.

Tabel 4.3

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

No	Variabel Penelitian	Dimensi	K-M-O <i>Measure of Sampling Adequacy</i>	Nilai Signifikansi <i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	Total Variansi Dijelaskan
2	Kepuasan Kerja	Kepuasan Intrinsik	.857	.000	73.870%
		Kepuasan Ekstrinsik	.919	.000	76.676%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (1967) dan *Organizational Commitment Scale* (2004)

Berdasarkan *pengukuran K-M-O Measure of Sampling Adequacy*, suatu variabel dikatakan valid jika nilainya melebihi 0.500, sedangkan jika berdasarkan *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%. Untuk dimensi intrinsik menunjukkan nilai *K-M-O Measure of Sampling Adequacy* sebesar 0.857, *Bartlett's Test of Sphericity* sebesar 0.000, dan *variance explained* sebesar 73.870%. Untuk dimensi ekstrinsik menunjukkan nilai *K-M-O Measure of Sampling Adequacy* sebesar 0.919, *Bartlett's Test of Sphericity* sebesar 0.000, dan *variance explained* sebesar 76.676%. Karena

seluruh nilai diatas telah melebihi angka yang ditentukan dari masing-masing pengukuran, dapat disimpulkan bahwa semua dimensi kepuasan kerja adalah valid.

4.4.2 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 *Anti-Image Correlation* dan pengukuran nilai *factor loading* untuk setiap indikator. Nilai *anti-image* yang diharapkan adalah minimum 0.500; sedangkan nilai *factor loading* yang diharapkan adalah minimum 0.500. Nilai validitas indikator komitmen organisasional disajikan dalam table 4.4.

Tabel 4.4
Validitas Indikator Komitmen Organisasional

No	Variabel	Anti Image Correlation	Factor Loading	Status Indikator
A. Komitmen Organisasional				
I. Komitmen Afektif				
1	Saya ingin terus berkarir di PT. Elnusa Tbk	0.795	0.769	Valid
2	Saya senang mendiskusikan PT. Elnusa Tbk dengan orang luar perusahaan	0.396	0.798	Tidak Valid
3	Saya merasakan masalah PT. Elnusa sebagai masalah saya sendiri	0.629	0.379	Tidak Valid
4	Saya merasa tidak mudah terikat pada perusahaan selain PT. Elnusa Tbk	0.887	0.815	Valid
5	Saya merasa PT. Elnusa Tbk sebagai keluarga	0.889	0.774	Valid
6	Saya memiliki keterikatan emosi terhadap PT. Elnusa Tbk.	0.808	0.924	Valid
7	Saya merasakan makna pribadi terhadap PT. Elnusa Tbk.	0.851	0.873	Valid
8	Saya merasakan “ <i>sense of belonging</i> ” yang kuat terhadap PT. Elnusa Tbk.	0.882	0.823	Valid
II. Komitmen Kontinuans				
9	Saya khawatir akan apa yang akan terjadi jika saya keluar dari pekerjaan saya tanpa memiliki pilihan lain	0.852	0.841	Valid
10	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan PT. Elnusa Tbk., bahkan jika saya mau.	0.876	0.824	Valid
11	Terlalu banyak aspek dalam hidup saya yang akan terganggu	0.808	0.948	Valid

	jika saya 0.913 memutuskan untuk meninggalkan PT. Elnusa Tbk			
12	Saya akan merugi jika saya meninggalkan PT. Elnusa Tbk	0.864	0.913	Valid
13	Saat ini, saya bekerja di PT. Elnusa Tbk karena kebutuhan seperti halnya keinginan	0.328	0.426	Tidak Valid
14	Saya merasa memiliki terlalu sedikit alasan untuk mempertimbangkan meninggalkan PT. Elnusa Tbk	0.349	0.292	Tidak Valid
15	Satu dari konsekuensi serius karena meninggalkan PT. Elnusa Tbk adalah sedikitnya pilihan yang tersedia	0.919	0.485	Tidak Valid
16	Salah satu alasan utama saya tetap bekerja di PT. Elnusa Tbk adalah keluar dari PT. Elnusa Tbk membutuhkan pertimbangan yaitu perusahaan lain mungkin tidak memberikan manfaat sebanyak yang PT. Elnusa Tbk berikan	0.922	0.805	Valid
	III. Komitmen Normatif			
17	Saya merasa pada saat ini banyak orang yang terlalu sering berpindah-pindah perusahaan.	0.887	0.762	Valid
18	Saya percaya bahwa seseorang harus setia terhadap perusahaan.	0.849	0.874	Valid
19	Saya merasa berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya merupakan suatu tindakan yang tidak etis.	0.793	0.819	Valid
20	Salah satu alasan utama saya tetap bekerja di PT. Elnusa Tbk. adalah karena saya percaya bahwa kesetiaan itu penting sehingga saya merasakan kewajiban moral untuk tetap bekerja di PT. Elnusa Tbk	0.856	0.861	Valid
21	Jika saya mendapat tawaran kerja yang lebih baik di perusahaan lain, saya merasa meninggalkan PT. Elnusa Tbk. bukan merupakan keputusan yang tepat.	0.774	0.761	Valid
22	Saya percaya pada nilai-nilai untuk tetap setia pada suatu organisasi	0.918	0.705	Valid
23	Akan lebih baik ketika seseorang tetap berkarir hanya pada satu organisasi	0.249	0.087	Tidak Valid
24	Saya berpendapat bahwa penting untuk menjadi orang penting dalam suatu perusahaan	0.318	0.290	Tidak Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (1967) dan *Organizational Commitment Scale* (2004)

Berdasarkan hasil analisa data diatas, terdapat dua indicator pada dimensi Komitmen Afektif yang dihapus. yaitu “Saya senang mendiskusikan PT. Elnusa Tbk dengan orang luar perusahaan” dengan nilai *Anti-Image Correlation* dibawah 0.500

yaitu sebesar 0.396 dan “Saya merasakan masalah PT. Elnusa sebagai masalah saya sendiri” dengan nilai *factor loading* dibawah 0.500 yaitu sebesar 0.379.

Selain itu terdapat tiga indicator pada dimensi Komitmen Kontinuans yang dihapus, yaitu “Saat ini, saya bekerja di PT. Elnusa Tbk karena kebutuhan seperti halnya keinginan” dengan nilai *Anti-Image Correlation* dibawah 0.500 yaitu sebesar 0.328 dan juga nilai *factor loading* dibawah 0.500 yaitu sebesar 0.426, “Saya merasa memiliki terlalu sedikit alasan untuk mempertimbangkan meninggalkan PT. Elnusa Tbk” dengan nilai *Anti-Image Correlation* dibawah 0.500 yaitu sebesar 0.349 dan juga nilai *factor loading* dibawah 0.500 yaitu sebesar 0.292, dan “Satu dari konsekuensi serius karena meninggalkan PT. Elnusa Tbk adalah sedikitnya pilihan yang tersedia” dengan nilai *Anti-Image Correlation* yang meskipun diatas 0.500 yaitu sebesar 0.919 namun memiliki nilai *factor loading* dibawah 0.500 yaitu sebesar 0.485.

Pada Dimensi Komitmen Normatif, terdapat 2 indikator yang dihapus, yaitu “Akan lebih baik ketika seseorang tetap berkarir hanya pada satu organisasi” dengan nilai *Anti-Image Correlation* dibawah 0.500 yaitu sebesar 0.249 dan juga nilai *factor loading* dibawah 0.500 yaitu sebesar 0.087, dan “Saya berpendapat bahwa penting untuk menjadi orang penting dalam suatu perusahaan” dengan nilai *Anti-Image Correlation* dibawah 0.500 yaitu sebesar 0.318 dan juga nilai *factor loading* dibawah 0.500 yaitu sebesar 0.290.

Nilai *anti-image* yang diharapkan adalah minimum 0.500; sedangkan nilai *factor loading* yang diharapkan adalah minimum 0.500. Nilai validitas indicator kepuasan kerja disajikan dalam table 4.5.

Tabel 4.5
Validitas Indikator Kepuasan Kerja

No	Variabel	Anti Image Correlation	Factor Loading	Status Indikator
B. Kepuasan Kerja				
I. Kepuasan Intrinsik				
1	Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan saya	0.822	0.810	Valid
2	Prestasi yang tercapai selama bekerja	0.822	0.900	Valid
3	Menyibukkan diri dalam pekerjaan saya	0.811	0.898	Valid
4	Kesempatan untuk memberitahu orang lain apa yang harus dilakukan	0.859	0.800	Valid
5	Kesempatan menggunakan cara saya sendiri dalam bekerja	0.896	0.872	Valid
6	Kesempatan melakukan pekerjaan dengan mandiri	0.917	0.891	Valid
7	Dapat melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya	0.867	0.878	Valid
8	Kebebasan untuk menggunakan keputusan saya	0.328	-0.151	Tidak Valid
9	Lingkungan kerja yang aman	0.870	0.820	Valid
10	Kesempatan melakukan sesuatu untuk orang lain	0.270	0.042	Tidak Valid
11	Kesempatan untuk menjadi “seseorang” dalam organisasi	0.399	0.091	Tidak Valid
12	Kesempatan untuk melakukan hal-hal yang berbeda setiap waktu	0.434	-0.027	Tidak Valid
II. Kepuasan Ekstrinsik				
13	Kesempatan untuk mencapai kemajuan dan pengembangan dalam pekerjaan	0.916	0.896	Valid
14	Penerapan peraturan perusahaan	0.927	0.891	Valid
15	Keseimbangan antara gaji dan beban kerja saya	0.927	0.891	Valid
16	Penghargaan yang didapat karena bekerja dengan baik	0.923	0.834	Valid
17	Cara atasan dalam menangani bawahannya	0.932	0.815	Valid
18	Kompetensi supervisor dalam membuat keputusan.	0.897	0.922	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (1967) dan *Organizational Commitment Scale* (2004)

Untuk dimensi Kepuasan Intrinsik, terdapat empat indikator yang dihapus, yaitu “Kebebasan untuk menggunakan keputusan saya” dengan nilai *Anti-Image Correlation* dibawah 0.500 yaitu sebesar 0.087 dan juga nilai *factor loading* dibawah 0.500 yaitu sebesar -0.151, “Kesempatan melakukan sesuatu untuk orang lain”

dengan nilai *Anti-Image Correlation* dibawah 0.500 yaitu sebesar 0.270 dan juga nilai *factor loading* dibawah 0.500 yaitu sebesar 0.042, “Kesempatan untuk menjadi “seseorang” dalam organisasi” dengan nilai *Anti-Image Correlation* dibawah 0.500 yaitu sebesar 0.399 dan juga nilai *factor loading* dibawah 0.500 yaitu sebesar 0.091, “Kesempatan untuk melakukan hal-hal yang berbeda setiap waktu” dengan nilai *Anti-Image Correlation* dibawah 0.500 yaitu sebesar 0.434 dan juga nilai *factor loading* dibawah 0.500 yaitu sebesar -0.027.

Sedangkan untuk dimensi Kepuasan Ekstrinsik akan tetap digunakan karena seluruh indikatornya telah melebihi angka minimum *Anti-Image Correlation* sebesar 0.500 dan juga telah melebihi angka minimum *factor loading* sebesar 0.500.

4.4.3 Reliabilitas Dimensi Penelitian

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas yang tinggi memberikan dasar bagi tingkat konfidensi 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 4.6 disajikan ukuran reliabilitas dimensi komitmen organisasional.

Tabel 4.6

Reliabilitas Dimensi Komitmen Oganisasional

	Dimensi	<i>Cronbach's Alpha</i>
1	Komitmen Afektif	0.908
2	Komitmen Kontinuans	0.914
3	Komitmen Normatif	0.884

Sumber: Hasil Olahan Peneliti dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (1967) dan *Organizational Commitment Scale* (2004)

Dengan ketentuan nilai *Cronbach's Alpha* harus melebihi 0.600 maka ketiga dimnsi pada komitmen organisasional yaitu komitmen afektif dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0.908, komitmen kontinuans dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0.914, dan komitmen normatif dengan *Cronbach's Alpha* 0.884, dinyatakan handal

artinya masing-masing indikator dalam dimensi komitmen organisasional dapat dipercaya bersifat konsisten dalam pengukurannya dalam penelitian ini.

Nilai batas reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* yang biasanya diterima secara umum adalah 0.600 (Malhotra, 2007). Berikut dalam Tabel 4.7 disajikan ukuran reliabilitas dimensi kepuasan kerja.

Tabel 4.7
Reliabilitas Dimensi Kepuasan Kerja

	Dimensi	<i>Cronbach's Alpha</i>
1	Kepuasan Intrinsik	0.948
2	Kepuasan Ekstrinsik	0.935

Sumber: Hasil Olahan Peneliti dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (1967) dan *Organizational Commitment Scale* (2004)

Dengan ketentuan nilai *Cronbach's Alpha* harus melebihi 0.600 maka kedua dimensi pada kepuasan kerja yaitu kepuasan intrinsik dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0.948, komitmen ekstrinsik dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0.935 dinyatakan handal artinya masing-masing indikator dalam dimensi kepuasan kerja 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.

4.4.4 Reliabilitas Indikator Penelitian

Setelah melakukan uji reliabilitas pada setiap dimensi dalam variabel penelitian, maka langkah selanjutnya adalah menguji reliabilitas dari setiap indikator penelitian. Reliabilitas masing-masing indikator penelitian dilakukan dengan *Cronbach's Alpha if Item Deleted* untuk setiap indikator. Nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* yang diharapkan adalah minimum 0.600. Nilai reliabilitas indikator komitmen organisasional disajikan dalam table 4.8.

Tabel 4.8
Reliabilitas Indikator Komitmen Organisasional

No	Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Status Indikator
A. Komitmen Organisasional			
I. Komitmen Afektif			
1	Saya ingin terus berkarir di PT. Elnusa Tbk	0.903	Reliabel
4	Saya merasa tidak mudah terikat pada perusahaan selain PT. Elnusa Tbk	0.895	Reliabel
5	Saya merasa PT. Elnusa Tbk sebagai keluarga	0.901	Reliabel
6	Saya memiliki keterikatan emosi terhadap PT. Elnusa Tbk.	0.874	Reliabel
7	Saya merasakan makna pribadi terhadap PT. Elnusa Tbk.	0.883	Reliabel
8	Saya merasakan "sense of belonging" yang kuat terhadap PT. Elnusa Tbk.	0.894	Reliabel
II. Komitmen Kontinuans			
9	Saya khawatir akan apa yang akan terjadi jika saya keluar dari pekerjaan saya tanpa memiliki pilihan lain	0.904	Reliabel
10	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan PT. Elnusa Tbk., bahkan jika saya mau.	0.906	Reliabel
11	Terlalu banyak aspek dalam hidup saya yang akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan PT. Elnusa Tbk	0.867	Reliabel
12	Saya akan merugi jika saya meninggalkan PT. Elnusa Tbk	0.884	Reliabel
16	Salah satu alasan utama saya tetap bekerja di PT. Elnusa Tbk adalah keluar dari PT. Elnusa Tbk membutuhkan pertimbangan yaitu perusahaan lain mungkin tidak memberikan manfaat sebanyak yang PT. Elnusa Tbk berikan	0.910	Reliabel
III. Komitmen Normatif			
17	Saya merasa pada saat ini banyak orang yang terlalu sering berpindah-pindah perusahaan.	0.872	Reliabel
18	Saya percaya bahwa seseorang harus setia terhadap perusahaan.	0.847	Reliabel
19	Saya merasa berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya merupakan suatu tindakan yang tidak etis.	0.858	Reliabel
20	Salah satu alasan utama saya tetap bekerja di PT. Elnusa Tbk. adalah karena saya percaya bahwa kesetiaan itu penting sehingga saya merasakan kewajiban moral untuk tetap bekerja di PT. Elnusa Tbk	0.851	Reliabel
21	Jika saya mendapat tawaran kerja yang lebih baik di	0.873	Reliabel

	perusahaan lain, saya merasa meninggalkan PT. Elnusa Tbk. bukan merupakan keputusan yang tepat.		
22	Saya percaya pada nilai-nilai untuk tetap setia pada suatu organisasi	0.881	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Peneliti dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (1967) dan *Organizational Commitment Scale* (2004).

Dengan ketentuan nilai *Cronbach's Alpha* harus melebihi 0.600 maka 22 indikator dalam komitmen organisasional dinyatakan handal karena *Cronbach's Alpha* seluruh indikator telah melebihi angka 0.600.

Nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* yang diharapkan adalah minimum 0.600. Nilai reliabilitas indikator kepuasan kerja disajikan dalam table 4.9.

Tabel 4.9
Reliabilitas Indikator Kepuasan Kerja

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Status Indikator
B. Kepuasan Kerja			
I. Kepuasan Intrinsik			
			Reliabel
1	Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan saya	0.945	Reliabel
2	Prestasi yang tercapai selama bekerja	0.938	Reliabel
3	Menyibukkan diri dalam pekerjaan saya	0.938	Reliabel
4	Kesempatan untuk memberitahu orang lain apa yang harus dilakukan	0.946	Reliabel
5	Kesempatan menggunakan cara saya sendiri dalam bekerja	0.940	Reliabel
6	Kesempatan melakukan pekerjaan dengan mandiri	0.939	Reliabel
7	Dapat melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya	0.940	Reliabel
9	Lingkungan kerja yang aman	0.945	Reliabel
II. Kepuasan Ekstrinsik			
			Reliabel
13	Kesempatan untuk mencapai kemajuan dan pengembangan dalam pekerjaan	0.919	Reliabel
14	Penerapan peraturan perusahaan	0.922	Reliabel
15	Keseimbangan antara gaji dan beban kerja saya	0.921	Reliabel
16	Penghargaan yang didapat karena bekerja dengan baik	0.930	Reliabel
17	Cara atasan dalam menangani bawahannya	0.934	Reliabel
18	Kompetensi supervisor dalam membuat keputusan.	0.914	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Peneliti dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (1967) dan *Organizational Commitment Scale* (2004)

Dengan ketentuan nilai *Cronbach's Alpha* harus melebihi 0.600 maka 18 indicator dalam kepuasan kerja dinyatakan handal karena nilai *Cronbach's Alpha* seluruh indicator telah melebihi angka 0.600.

4.5 Karakteristik Responden

4.5.1 Usia

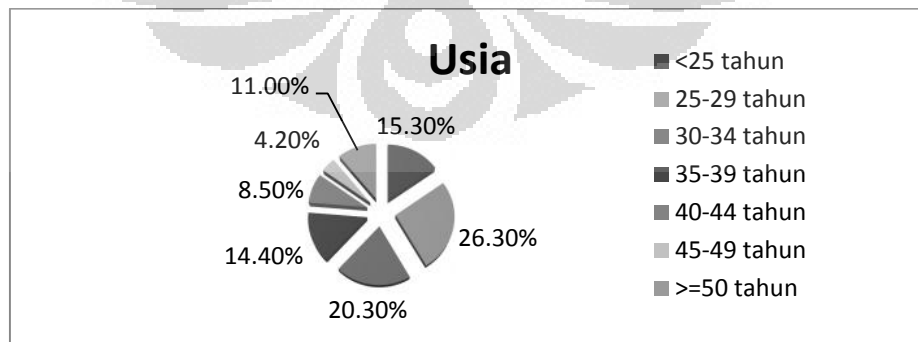
Responden yang terlibat dalam penelitian ini tersebar dalam beberapa jenjang usia, hal tersebut dapat dilihat pada grafik 4.1 dibawah ini. Mayoritas responden (26,3%) berusia 25-29 tahun, diikuti dengan sebanyak 20,3% yang berusia 30-34 tahun, 14,4% berusia 35-39 tahun, 8,5% berusia 40-44 tahun, 4,2% responden berusia 45-49 tahun dan 11% responden yang berusia diatas 50-54 tahun.

Kelompok usia 25-29 tahun memiliki jumlah responden terbanyak dalam penelitian ini, namun jumlahnya tidak berbeda jauh dengan kelompok usia lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini cukup tersebar dari seluruh kelompok usia.

Gambar 4.1

Sebaran Usia Responden

(n=118)

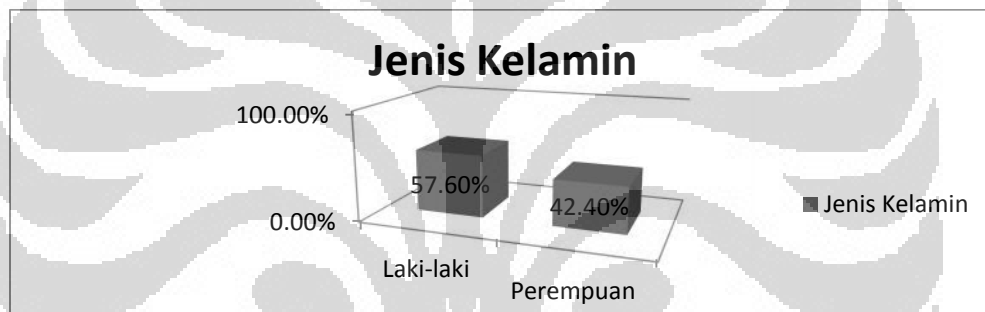


Sumber : Hasil Olahan Peneliti

4.5.2 Jenis Kelamin

Dengan $n=118$ terdapat 57,6% responden yang berjenis kelamin laki-laki dan 42,4% responden yang berjenis kelamin perempuan. Jenis kelamin laki-laki merupakan jenis kelamin responden terbanyak dalam penelitian ini, tetapi jumlah jenis kelamin laki-laki tidak terpaut jauh dengan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden dalam penelitian ini cukup merata.

Gambar 4.2
Sebaran Jenis Kelamin Responden
($n=118$)



Sumber : Hasil Olahan Peneliti

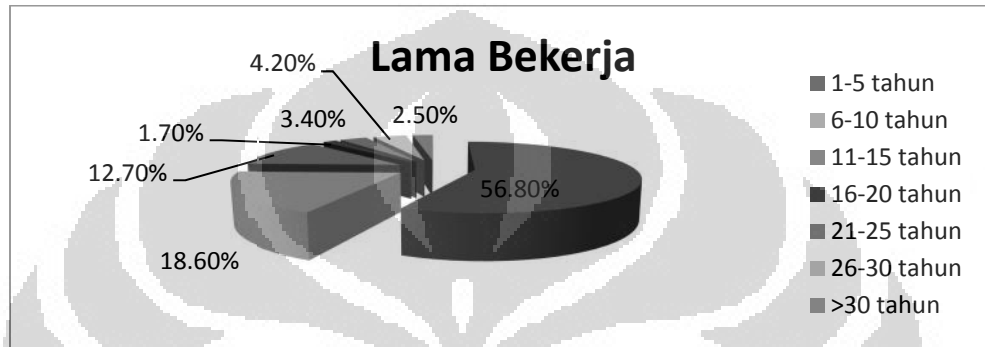
4.5.3 Lama Bekerja

Dengan $n=118$ responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner penelitian ini, mayoritas responden sebesar 56,8% telah bekerja selama 1 hingga 5 tahun. Diikuti dengan 18,6% yang telah bekerja selama 6-10 tahun, 12,7% bekerja selama 11 hingga 15 tahun, sedangkan sisanya telah bekerja selama lebih dari 15 tahun.

Dari hasil tersebut terlihat bahwa karyawan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun total jumlahnya hamper seimbang dengan karyawan yang baru bekerja dalam jangka waktu 1 hingga 5 tahun. Sehingga peneliti menganggap sampel yang dipilih telah sesuai karena dapat melihat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen

organisasional dari karyawan yang sudah lama bekerja maupun yang belum lama bekerja di PT. Elnusa Tbk secara seimbang.

Gambar 4.3
Sebaran Lama Bekerja Responden
(n=118)



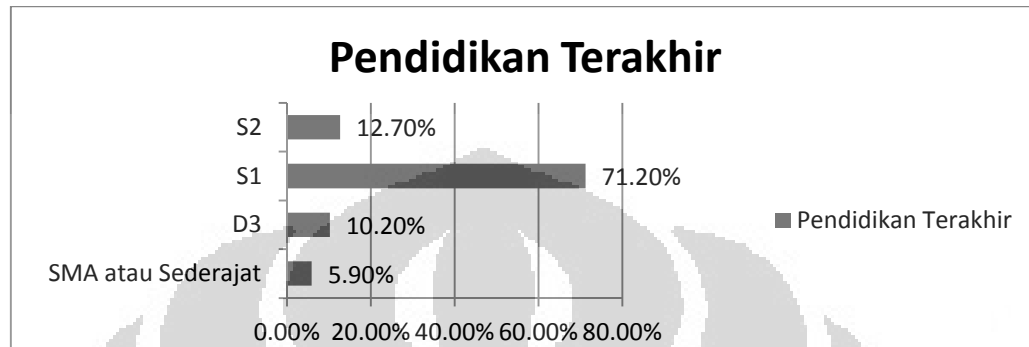
Sumber : Hasil Olahan Peneliti

4.5.4 Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tingkat pendidikan responden, dengan n=118 responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki pendidikan terakhir sebanyak 71,2% Mayoritas kedua yaitu karyawan dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 12,7% responden diikuti dengan responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 10,2% dan yang terakhir responden dengan pendidikan terakhir SMA atau sederajat sebanyak 5,9%.

Mayoritas karyawan pada divisi-divisi di *shared service* PT. Elnusa Tbk berpendidikan terakhir sarjana. Sementara itu, untuk karyawan berpendidikan terakhir D3 atau SMA atau sederajat merupakan karyawan yang sudah lama bekerja di *shared service* PT. Elnusa Tbk, yaitu sekitar 30 tahun lebih masa kerja, dan telah berstatus karyawan tetap.

Gambar 4.4
Sebaran Pendidikan Terakhir Responden
(n=118)

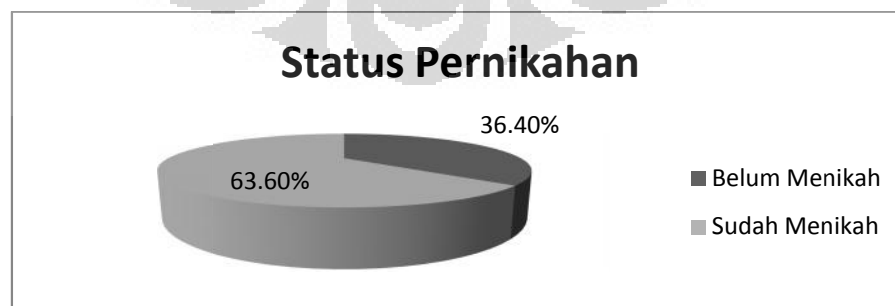


Sumber: Hasil Olahan Peneliti

4.5.5 Status Pernikahan

Berdasarkan status pernikahan responden n=118, sebanyak 36,4% responden belum menikah, sedangkan yang sisanya 63,6% sudah menikah. Dengan melihat bahwa mayoritas karyawan dari responden berstatus telah menikah, maka peneliti merasa telah mendapatkan responden yang tepat, karena pada umumnya seseorang yang telah menikah cenderung akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar serta komitmen yang lebih tinggi.

Gambar 4.5
Sebaran Status Pernikahan Responden
(n=118)



Sumber: Hasil Olahan Peneliti

4.6 Frekuensi Jawaban Responden

4.6.1 Komitmen Afektif

Pada penelitian ini untuk dimensi komitmen afektif jawaban responden diurutkan berdasarkan skala Likert, dengan pilihan “SS” untuk “Sangat Setuju” dengan bobot nilai 5, “S” untuk “Setuju” dengan bobot nilai 4, “N” untuk “Netral” dengan bobot nilai 3, “TS” untuk “Tidak Setuju” dengan bobot nilai 2, dan “STS” untuk “Sangat Tidak Setuju” dengan bobot nilai 1.

Dengan n=118, maka disajikan frekuensi jawaban responden dalam bentuk jumlah responden dan presentase responden untuk setiap indikator seperti ditunjukkan pada table 4.10:

Tabel 4.10

n=118

Frekuensi Sebaran Jawaban Responden Pada Dimensi Komitmen Afektif

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS
1	Saya ingin terus berkarir di PT. Elnusa Tbk	2 (1,7%)	14 (11,9%)	42 (35,6%)	45 (38,1%)	15 (12,7%)
2	Saya merasa tidak mudah terikat pada perusahaan selain PT. Elnusa Tbk	4 (3,4%)	26 (22%)	40 (33,9%)	45 (38,1%)	3 (2,5%)
3	Saya merasa PT. Elnusa Tbk sebagai keluarga	1 (0,8%)	5 (4,2%)	23 (19,5%)	71 (60,2%)	18 (15,3%)
4	Saya memiliki keterikatan emosi terhadap PT. Elnusa Tbk.	0 (0%)	11 (9,3%)	42 (35,6%)	51 (43,2%)	14 (11,9%)
5	Saya merasakan makna pribadi terhadap PT. Elnusa Tbk.	3 (2,5%)	8 (6,8%)	49 (41,5%)	50 (42,4%)	8 (6,8%)
6	Saya merasakan “ <i>sense of belonging</i> ” yang kuat terhadap PT. Elnusa Tbk.	2 (1,7%)	18 (15,3%)	41 (34,7%)	47 (39,8%)	10 (8,5%)

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Pada dimensi Komitmen Afektif yang terbagi kedalam 6 indikator, indikator pertama yaitu, “Saya ingin terus berkarir di PT. Elnusa Tbk” mendapatkan jawaban setuju dari 38,1% responden dan jawaban kedua terbanyak yaitu netral sebanyak 35,6%.

Pada indikator yang kedua yaitu “Saya merasa tidak mudah terikat pada perusahaan selain PT. Elnusa Tbk” mendapatkan jawaban setuju dari 38,1% responden dan jawaban kedua terbanyak yaitu netral sebesar 33,9%, diikuti oleh jawaban tidak setuju dari 22% responden.

Pada indikator ketiga yaitu “Saya merasa PT. Elnusa Tbk sebagai keluarga” mendapatkan mayoritas jawaban setuju, sebanyak 60,2% responden. Indikator keempat yaitu “Saya memiliki keterikatan emosi terhadap PT. Elnusa Tbk.” mendapatkan mayoritas jawaban setuju, sebanyak 43,2% responden. Pada indikator kelima yaitu “Saya merasakan makna pribadi terhadap PT. Elnusa Tbk. “ sebanyak 42,4% responden menjawab setuju, hanya berbeda tipis dengan jumlah responden yang menjawab netral yaitu 41,5% responden. Pada indikator keenam yaitu “Saya merasakan *“sense of belonging“* yang kuat terhadap PT. Elnusa Tbk” mendapatkan mayoritas jawaban setuju sebanyak 39,8% responden, yang juga tidak terpaut jauh dengan jumlah responden yang menjawab netral, yaitu sebanyak 34,7% responden.

4.6.2 **Komitmen Kontinuans**

Pada penelitian ini untuk dimensi komitmen kontinuans jawaban responden diurutkan berdasarkan skala Likert, dengan pilihan “SS” untuk “Sangat Setuju” dengan bobot nilai 5, “S” untuk “Setuju” dengan bobot nilai 4, “N” untuk “Netral” dengan bobot nilai 3, “TS” untuk “Tidak Setuju” dengan bobot nilai 2, dan “STS” untuk “Sangat Tidak Setuju” dengan bobot nilai 1.

Dengan total n=118, maka disajikan frekuensi jawaban responden dalam bentuk jumlah responden dan presentase responden untuk setiap indikator seperti ditunjukkan pada table 4.11:

Tabel 4.11

n= 118

Frekuensi Sebaran Jawaban Responden Pada Dimensi Komitmen Kontinuans

	Indikator	STS	TS	N	S	SS
7	Saya khawatir akan apa yang akan terjadi jika saya keluar dari pekerjaan saya tanpa memiliki pilihan lain	9 (7,6%)	16 (13,6%)	36 (30,5%)	48 (40,7%)	9 (7,6%)
8	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan PT. Elnusa Tbk., bahkan jika saya mau.	4 (3,4%)	26 (22,0%)	36 (30,5%)	43 (36,4%)	9 (7,6%)
9	Terlalu banyak aspek dalam hidup saya yang akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan PT. Elnusa Tbk	7 (5,9%)	30 (25,4%)	43 (36,4%)	33 (28%)	5 (4,2%)
10	Saya akan merugi jika saya meninggalkan PT. Elnusa Tbk	14 (11,9%)	28 (23,7%)	53 (44,9%)	16 (13,6%)	7 (5,9%)
11	Salah satu alasan utama saya tetap bekerja di PT. Elnusa Tbk adalah keluar dari PT. Elnusa Tbk membutuhkan pertimbangan yaitu perusahaan lain mungkin tidak memberikan manfaat sebanyak yang telah saya dapatkan di PT. Elnusa Tbk	9 (7,6%)	20 (16,9%)	31 (26,3%)	51 (43,2%)	7 (5,9%)

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Pada dimensi Komitmen Kontinuans yang terbagi kedalam 5 indikator, indikator pertama yaitu, “Saya khawatir akan apa yang akan terjadi jika saya keluar dari pekerjaan saya tanpa memiliki pilihan lain” mendapatkan jawaban setuju dari 40,7% responden dan jawaban kedua terbanyak yaitu netral sebanyak 30,5% responden.

Pada indikator yang kedua yaitu “Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan PT. Elnusa Tbk., bahkan jika saya mau.” mendapatkan jawaban setuju sebanyak 36,4% responden, diikuti dengan jumlah presentase jawaban netral yaitu sebesar 30,5%.

Pada indikator ketiga yaitu “Terlalu banyak aspek dalam hidup saya yang akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan PT. Elnusa Tbk”

mendapatkan mayoritas jawaban netral, sebanyak 36,4% responden. Indikator keempat yaitu “Saya akan merugi jika saya meninggalkan PT. Elnusa Tbk” mendapatkan mayoritas jawaban netral, sebanyak 44,9% responden.

Sedangkan indikator kelima yaitu “Salah satu alasan utama saya tetap bekerja di PT. Elnusa Tbk adalah keluar dari PT. Elnusa Tbk membutuhkan pertimbangan yaitu perusahaan lain mungkin tidak memberikan manfaat sebanyak yang telah saya dapatkan di PT. Elnusa Tbk” mendapatkan jawaban paling banyak setuju dari 43,2% responden diikuti dengan jawaban kedua paling banyak yaitu 26,3% responden yang memilih menjawab netral.

4.6.3 Komitmen Normatif

Pada penelitian ini untuk dimensi komitmen normatif jawaban responden diurutkan berdasarkan skala Likert, dengan pilihan “SS” untuk “Sangat Setuju” dengan bobot nilai 5, “S” untuk “Setuju” dengan bobot nilai 4, “N” untuk “Netral” dengan bobot nilai 3, “TS” untuk “Tidak Setuju” dengan bobot nilai 2, dan “STS” untuk “Sangat Tidak Setuju” dengan bobot nilai 1.

Dengan n=118, maka disajikan frekuensi jawaban responden dalam bentuk jumlah responden dan presentase responden untuk setiap indikator seperti ditunjukkan pada table 4.12:

Tabel 4.12

n= 118

Frekuensi Sebaran Jawaban Responden Pada Dimensi Komitmen Normatif

	Indikator	STS	TS	N	S	SS
12	Saya merasa pada saat ini banyak orang yang terlalu sering berpindah-pindah perusahaan.	0 (0%)	5 (4,2%)	27 (22,9%)	56 (47,5%)	30 (25,4%)
13	Saya percaya bahwa seseorang harus setia terhadap perusahaan.	4 (3,4%)	11 (9,3%)	37 (31,4%)	53 (44,9%)	13 (11%)
14	Saya merasa berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya	8 (6,8%)	37 (31,4%)	35 (29,7%)	28 (23,7%)	10 (8,5%)

	merupakan suatu tindakan yang tidak etis.					
15	Salah satu alasan utama saya tetap bekerja di PT. Elnusa Tbk. adalah karena saya percaya bahwa kesetiaan itu penting sehingga saya merasakan kewajiban moral untuk tetap bekerja di PT. Elnusa Tbk	2 (1,7%)	21 (17,8%)	43 (36,4%)	39 (33,1%)	13 (11%)
16	Jika saya mendapat tawaran kerja yang lebih baik di perusahaan lain, saya merasa meninggalkan PT. Elnusa Tbk. bukan merupakan keputusan yang tepat.	17 (14,4%)	37 (31,4%)	35 (29,7%)	25 (21,2%)	4 (3,4%)
17	Saya percaya pada nilai-nilai untuk tetap setia pada suatu organisasi	0 (0%)	11 (9,3%)	33 (28%)	61 (51,7%)	13 (11%)

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Pada dimensi Komitmen Normatif yang terbagi kedalam 6 indikator, indicator pertama yaitu, “Saya merasa pada saat ini banyak orang yang terlalu sering berpindah-pindah perusahaan.” Tidak mendapatkan jawaban sangat tidak setuju, sedangkan mayoritas responden sebanyak 47,5% responden menjawab setuju, diikuti dengan sangat setuju yang dipilih oleh 25,4% responden.

Pada indicator yang kedua yaitu “Saya percaya bahwa seseorang harus setia terhadap perusahaan.” mendapatkan jawaban setuju dari 44,9% responden dan jawaban kedua terbanyak yaitu netral sebanyak 31,4% responden.

Pada indicator yang ketiga yaitu “Saya merasa berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya merupakan suatu tindakan yang tidak etis.” mendapatkan mayoritas jawaban tidak setuju dari 31,4 % responden diikuti dengan jumlah responden yang memilih jawaban netral sebanyak 29,7% responden. Pada indicator yang keempat yaitu “Salah satu alasan utama saya tetap bekerja di PT. Elnusa Tbk. adalah karena saya percaya bahwa kesetiaan itu penting sehingga saya merasakan kewajiban moral untuk tetap bekerja di PT. Elnusa Tbk” mendapatkan mayoritas jawaban netral dari 36,4% responden.

Pada indikator yang kelima yaitu “Jika saya mendapat tawaran kerja yang lebih baik di perusahaan lain, saya merasa meninggalkan PT. Elnusa Tbk. bukan merupakan keputusan yang tepat.” mendapatkan mayoritas jawaban tidak setuju dari 31,4% responden, dan 29,7% responden yang memilih untuk menjawab netral.

Pada indikator yang keenam yaitu “Saya percaya pada nilai-nilai untuk tetap setia pada suatu organisasi.” mendapatkan mayoritas jawaban setuju dari 51,7% responden.

4.6.4 Kepuasan Intrinsik

Pada penelitian ini untuk dimensi kepuasan intrinsik jawaban responden diurutkan berdasarkan skala Likert, dengan pilihan “SP” untuk “Sangat Puas” dengan bobot nilai 5, “P” untuk “Puas” dengan bobot nilai 4, “N” untuk “Netral” dengan bobot nilai 3, “TP” untuk “Tidak Puas” dengan bobot nilai 2, dan “STP” untuk “Sangat Tidak Puas” dengan bobot nilai 1, seperti yang ditunjukkan oleh table 4.6 berikut.

Dengan $n=118$, maka disajikan frekuensi jawaban responden dalam bentuk jumlah responden dan presentase responden untuk setiap indikator seperti ditunjukkan pada table 4.12:

Tabel 4.13

n= 118

Frekuensi Sebaran Jawaban Responden Pada Dimensi Kepuasan Intrinsik

	Indikator	STS	TS	N	S	SS
1	Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan saya	2 (1,7%)	9 (7,6%)	28 (23,7%)	72 (61%)	7 (5,9%)
2	Prestasi yang tercapai selama bekerja	3 (2,5%)	10 (8,5%)	30 (25,4%)	69 (58,5%)	6 (5,1%)
3	Menyibukkan diri dalam pekerjaan saya	2 (1,7%)	8 (6,8%)	32 (27,1%)	64 (54,2%)	12 (10,2%)
4	Kesempatan untuk memberitahu orang lain	2	6	41	54	15

	apa yang harus dilakukan	(1,7%)	(5,1%)	(34,7%)	(45,8%)	(12,7%)
5	Kesempatan menggunakan cara saya sendiri dalam bekerja	2 (1,7%)	17 (14,4%)	35 (29,7%)	57 (48,3%)	7 (5,9%)
6	Kesempatan melakukan pekerjaan dengan mandiri	1 (0,8%)	7 (5,9%)	28 (23,7%)	74 (62,7%)	8 (6,8%)
7	Dapat melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya	4 (3,4%)	8 (6,8%)	40 (33,9%)	60 (50,8%)	6 (5,1%)
8	Lingkungan kerja yang aman	2 (1,7%)	4 (3,4%)	21 (17,8%)	73 (61,9%)	18 (15,3%)

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Pada dimensi Kepuasan Intrinsik yang terbagi kedalam 8 indikator, indikator pertama yaitu, “Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan saya.” mendapatkan jawaban terbanyak yaitu puas dari 61% responden dan netral dari 23,7%

Indikator kedua yaitu “Prestasi yang tercapai selama bekerja” mendapatkan mayoritas jawaban puas dari 58,5% responden.

Indikator ketiga yaitu, “Menyibukkan diri dalam pekerjaan saya.” mendapatkan mayoritas jawaban puas dari 54,2% responden. Indikator keempat yaitu, “Kesempatan untuk memberitahu orang lain apa yang harus dilakukan.” mendapatkan jawaban paling banyak yaitu puas dari 45,8% responden diikuti dengan jawaban netral dari 41% responden.

Indikator kelima yaitu, “Kesempatan menggunakan cara saya sendiri dalam bekerja.” Sebagian besar responden, yaitu sebanyak 62,7% memilih jawaban puas, kemudia diikuti dengan jawaban netral yang dipilih oleh 23,7% responden.

Indikator keenam yaitu, “Kesempatan melakukan pekerjaan dengan mandiri.” mendapatkan jawaban terbanyak yaitu setuju dari 62,7% responden. Indikator ketujuh yaitu, “Dapat melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya.” mendapatkan 50,8% jawaban setuju dari responden diikuti dengan jawaban netral dari 33,9% responden.

Untuk indikator pertama hingga keenam sesuai hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, yaitu karyawan merasa PT. Elnusa Tbk. merupakan tempat yang tepat untuk memulai proses pembelajaran dan pengembangan kompetensi mereka.

Pada indikator kedelapan yaitu, “Lingkungan kerja yang aman.” Jawaban setuju menjadi jawaban yang paling banyak dipilih oleh responden yaitu sebesar 61,9% responden, sedangkan 17,8% responden memilih untuk menjawab netral. Berdasarkan survey yang diadakan oleh Divisi Sumber Daya Manusia PT. Elnusa Tbk. Setiap dua tahun sekali, para karyawan juga merasa lingkungan kerja mereka di PT. Elnusa Tbk sangat aman dan kondusif.

4.6.5 Kepuasan Ekstrinsik

Pada penelitian ini untuk dimensi kepuasan ekstrinsik jawaban responden diurutkan berdasarkan skala Likert, dengan pilihan “SP” untuk “Sangat Puas” dengan bobot nilai 5, “P” untuk “Puas” dengan bobot nilai 4, “N” untuk “Netral” dengan bobot nilai 3, “TP” untuk “Tidak Puas” dengan bobot nilai 2, dan “STP” untuk “Sangat Tidak Puas” dengan bobot nilai 1, seperti yang ditunjukkan oleh table 4.6 berikut.

Dengan $n=118$, maka disajikan frekuensi jawaban responden dalam bentuk jumlah responden dan presentase responden untuk setiap indikator seperti ditunjukkan pada table 4.13:

Tabel 4.14

$n=118$

Frekuensi Sebaran Jawaban Responden Pada Dimensi Kepuasan Ekstrinsik

	Indikator	STS	TS	N	S	SS
9	Kesempatan untuk mencapai kemajuan dan pengembangan dalam pekerjaan	7 (5,9%)	15 (12,7%)	29 (24,6%)	61 (51,7%)	6 (5,1%)
10	Penerapan peraturan perusahaan	7 (5,9%)	13 (11%)	47 (39,8%)	45 (38,1%)	6 (5,1%)
11	Keseimbangan antara gaji dan beban kerja	13	28	39	35	4

	saya	(11%)	(23,7%)	(33,1%)	(28,8%)	(3,4%)
12	Penghargaan yang didapat karena bekerja dengan baik	8 (6,8%)	26 (22%)	32 (27,1%)	46 (39%)	6 (5,1%)
13	Cara atasan dalam menangani bawahannya	10 (8,5%)	27 (22,9%)	34 (28,8%)	41 (34,7%)	6 (5,1%)
14	Kompetensi supervisor dalam membuat keputusan.	6 (5,1%)	30 (25,4%)	35 (29,7%)	41 (34,7%)	6 (5,1%)

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Pada dimensi Kepuasan Ekstrinsik yang terbagi kedalam 6 indikator, indikator pertama yaitu, “Kesempatan untuk mencapai kemajuan dan pengembangan dalam pekerjaan.” mendapatkan jawaban paling banyak yaitu puas dari 51,7% responden. PT. Elnusa Tbk. memberikan kesempatan karyawannya untuk mencapai kemajuan dalam pekerjaannya dengan mengadakan program pelatihan dan pengembangan yang berasal dari pihak dalam PT. Elnusa Tbk. sendiri maupun yang diadakan dari pihak luar yang dapat diikuti oleh karyawan.

Indikator kedua yaitu, “Penerapan peraturan perusahaan.” Mayoritas responden memilih jawaban netral sebanyak 49,8%, hanya berbeda tipis dengan presentase responden yang menjawab puas sebanyak 38,1% responden.

Pada indikator ketiga “Keseimbangan antara gaji dan beban kerja saya.” mendapatkan 33,1% responden yang menyatakan netral dan 28,8% responden yang menjawab puas. Dengan demikian terlihat bahwa mayoritas responden memilih untuk menjawab netral, walaupun jumlahnya tidak terlalu jauh diatas presentase responden yang menjawab setuju.

Untuk indikator keempat “Penghargaan yang didapat karena bekerja dengan baik” jawaban puas mendapatkan presentase paling banyak yaitu sebesar 39%, diikuti oleh responden yang menjawab netral yaitu sebesar 27,1%. Penghargaan yang diberikan PT. Elnusa Tbk terhadap karyawannya, yaitu karyawan diberikan penghargaan jika melakukan tugas dengan baik. Penghargaan tersebut dapat berupa penghargaan intrinsik maupun ekstrinsik. Penghargaan intrinsik berupa pemberian *training* yang berasal dari dalam perusahaan maupun diadakan oleh pihak luar,

ataupun beasiswa. Sedangkan penghargaan ekstrinsik dapat pemberian bonus atau insentif.

Pada indikator kelima “Cara atasan dalam menangani bawahannya.” Sebagian besar responden memilih untuk menjawab puas, dengan presentase yang diperoleh sebesar 34,7%, diikuti dengan presentase kedua terbanyak yaitu jawaban netral yang mendapatkan 28,8% dari total responden.

Sedangkan indicator keenam yaitu “Kompetensi supervisor dalam membuat keputusan.” mendapatkan 34,7% jawaban puas sebagai jawaban yang paling banyak dipilih oleh responden, diikuti dengan jawaban netral sebanyak 29,7% dari total responden. Hasil jawaban responden pada indicator kelima dan keenam yang mendapat mayoritas jawaban setuju dan netral sesuai dengan pernyataan Manajer Sumber Daya Manusia, bahwa kompetensi manajer dan supervisor sudah cukup baik, namun manajer dan supervisor masih harus memperbaiki lagi kinerja mereka dalam membuat keputusan.

4.7 Uji Spearman Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional

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

Tabel 4.15

Tabel Korelasi Spearman's Rho

			Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.459 **
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	118	118
	Komitmen Organisasional	Correlation Coefficient	.459 **	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	118	118

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

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Untuk menentukan cukup tinggi atau tidaknya korelasi antara dua variabel, maka dapat dipakai pedoman sebagai berikut: jika sampel yang dipakai cukup besar, berjumlah 100 atau lebih, dimana sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 118, maka criteria sebagai berikut dapat dijadikan pedoman, yaitu (Kartono, 1986:336):

- Koefisien 0.70 hingga 1.000 (plus atau minus) menunjukkan adanya tingkat asosiasi yang tinggi antara gejala-gejala atau seri gejalanya.
- Jika koefisien itu lebih besar dari 0.400 namun lebih kecil daripada 0.700, maka terdapat relasi yang cukup erat.
- Jika koefisiennya lebih besar daripada 0.200 namun lebih rendah dari 0.400, maka terdapat korelasi yang rendah
- Jika koefisien lebih rendah dari 0.200, maka korelasinya dapat diabaikan saja.

Berdasarkan criteria yang telah disebutkan diatas, nilai 0,459 yang merupakan nilai koefisien korelasi menunjukkan korelasi atau hubungan yang cukup erat antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional sebesar 45.9% (Kartono, 1986:336).

Uji signifikansi dilakukan 2 tailed (2 sisi) untuk mencari adanya hubungan 2 variabel. Dengan berdasarkan kriteria pengujian:

- Sig >0.05 = Ho diterima
- Sig < 0.05= Ho ditolak

Didapatkan hasil perhitungan signifikansi sebesar 0.000, karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0.05 (Sig <0.05) maka Ho ditolak sehingga terdapat hubungan variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasional.

4.8 Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji adanya hubungan yang signifikan. Dikarenakan sampel dari penelitian ini adalah 118 responden yang

termasuk kedalam kategori sampel besar, maka digunakan uji z untuk pengujian hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ho : Tidak terdapat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional pada karyawan korporat di PT. Elnusa Tbk.

Ha : Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional pada karyawan korporat di PT. Elnusa Tbk.

Maka nilai Z_h adalah:

$$\mu = 0$$

$$\sigma_r = \sqrt{\frac{1}{113 - 1}} = 0.0924$$

$$z = \frac{(0.459 - 0)}{0.0924} = 4.967$$

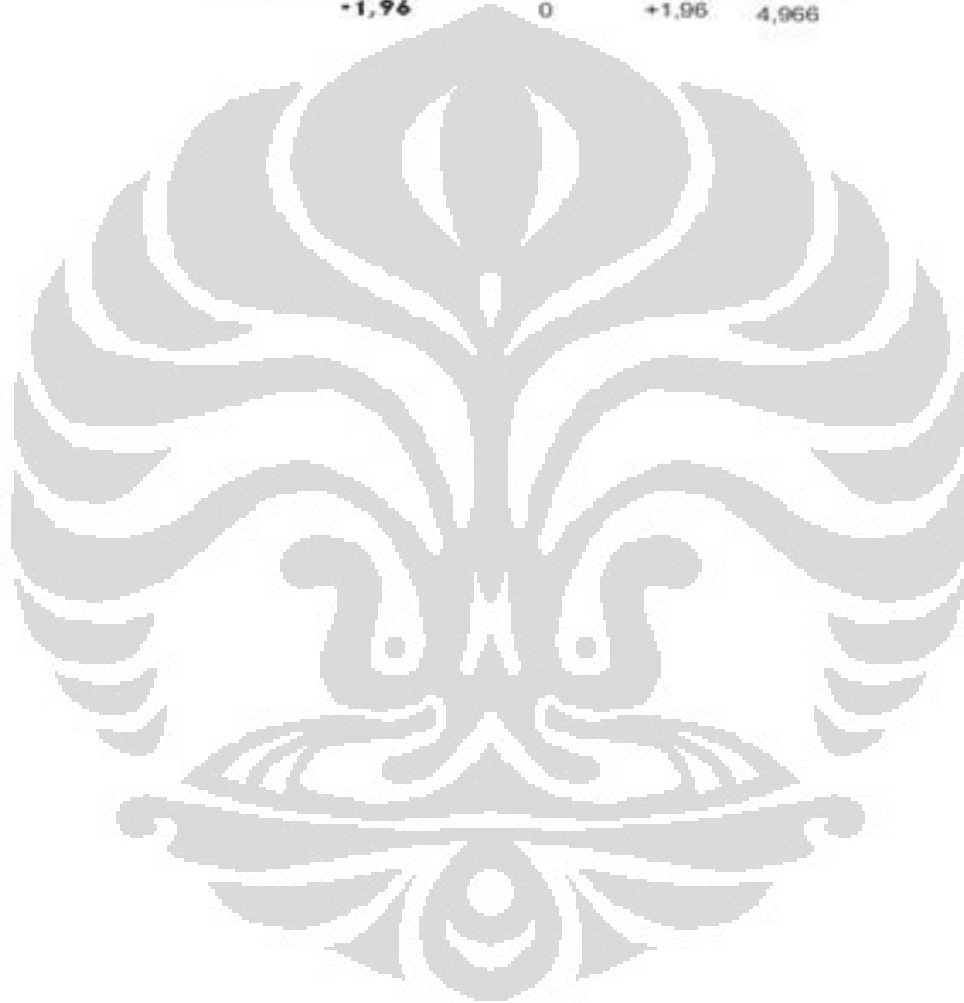
Untuk menguji hipotesis nol (H_0), kriterianya adalah:

Tolak H_0 jika : $Z_{hitung} > Z_{tabel}$

Terima H_0 jika : $Z_{hitung} < Z_{tabel}$

Pada taraf kesalahan 5%, harga Z_{tabel} dicari pada $z (0,5 - (0,5 \cdot 0,05) = 0,475$, dari tabel Z, bila harga kurva normal 0,475, maka harga $Z_{tabel} = 1,96$. Dengan demikian $4,967 > 1,96$ yang berarti $Z_{hitung} > Z_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan cukup kuat antara Kepuasan Kerjadengan Komitmen Organisasional.

Hasil Uji Hipotesis



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan korporat PT. Elnusa Tbk. Di dalam penelitian ini, peneliti menggabungkan beberapa jurnal internasional, referensi serta beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kedua variabel yang diteliti, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

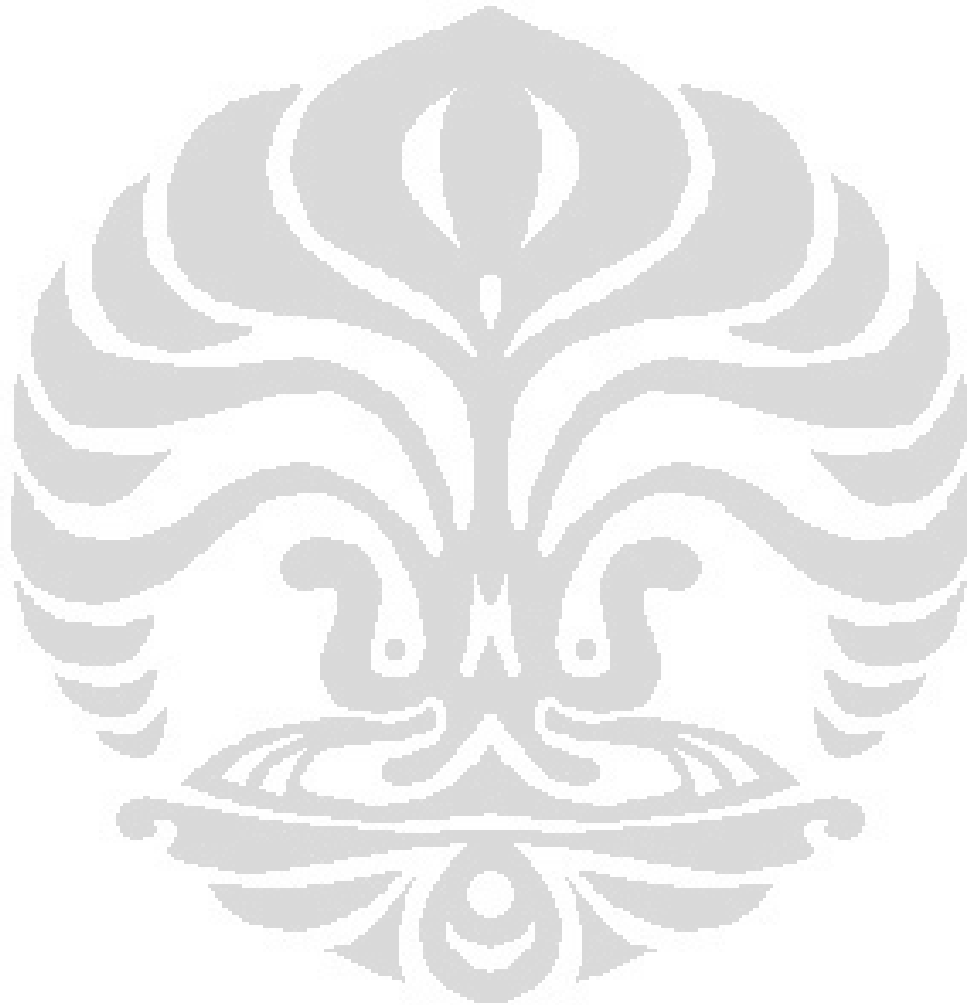
Berdasarkan hasil penelitian, yang didapat dengan menggunakan korelasi spearman dan uji-z, yang telah dipaparkan pada bab IV, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah, terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan korporat PT. Elnusa Tbk.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dimana terdapat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan korporat PT. Elnusa Tbk, maka peneliti menyarankan kepada pihak manajemen Sumber Daya Manusia PT. Elnusa Tbk. untuk memperhatikan secara khusus kepuasan kerja karyawannya agar dapat lebih ditingkatkan, sehingga komitmen organisasional karyawan dapat terus meningkat.

Maka peneliti menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan lagi kepuasan kerja karyawannya khususnya pada dimensi ekstrinsik. Pihak manajemen dapat melakukan beberapa cara untuk meningkatkan kepuasan ekstrinsik karyawannya, dengan memfokuskan pada pengembangan kompetensi manajer dan supervisor agar menjadi lebih baik lagi.

Diharapkan jika tingkat kepuasan karyawan berhasil ditingkatkan, maka komitmen karyawan akan semakin tinggi dan sebagai dapat membantu PT. Elnusa Tbk dalam mencapai-tujuan-tujuannya.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anderson, Neil. 2001. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, Vol. 2. London: Sage Publications Ltd.
- Brief AP, Roberson L.(1989). *Job attitude organization: an exploratory study. Journal of Applied Social Psychology* 19: 717±727.
- Creswell, J. W. (2008). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Upper Saddle River, NJ. Pearson Education, Inc.
- Dawis, Rene V., dan Marcic, Dorotha. 2008. *Understanding Management*. South Western College
- De Vaus, David. 2002. *Survey in Social Research*, 5th edition, Routledge
- J. R. Hackman, G. R. Oldham (1976). "Motivation through design of work". *Organizational behaviour and human performance* **16** (2): 250–279.
- Meyer, John P. Allen, Natalie J. *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004*. Department of Psychology University of Western Ontario
- Hair, Joseph P. et. Al. 2006. *Multivariate Data Analysis*, New Jersey: Prentice Hall
- Higgins, E. T. (1999b). *When do self-discrepancies have specific relations to emotions? The second-generation question of Tangney, Niedenthal, Covert, and Barlow (1998)*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1313-1317
- Hoppock, Robert, 1935. *Job satisfaction*. New York: Harper Brothers
- Huseman, R., Hatfield, J., and Miles, E. *A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct. Academy of Management Review*. 1987. 12(2). pp. 232-234
- Kerlinger, Fred N., & Howard B. Lee, 2000. *Foundations of Behavioral Research*. Furth Worth: Harcourt College Publisher.
- Locke, 1976 cited in Brief, A. P., & Weiss, H.M, 2001. *Organizational Behavior and Management. Sixth Edition*. New York: McGraw-Hill.

- Malhotra, Naresh K., and Mark Peterson. 2004. *Basic Marketing Research, 2nd ed., A Decision Making Approach*. New York: Prentice Hall
- McMillan, James H., & Sally Schumacher. 2006. *Research in Education*. New Jersey: Pearson.
- Neumann, W. Lawrence. 2000. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approach 4th Edition*. USA: Allyn & Bacon, A Viacom Company.
- Oil and Gas Investment Guide*, 2010
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie S. P. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. London: Sage Publications.
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ruslan, Rosady. 2004. *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi, Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior*. New York: Prentice Hall
- Robbins, Stephen P. 2008. *The Truth About Managing People*. New Jersey: Pearson Education, Inc
- Saiyadain, Mirza S, 2009. *Human Resources Management*. New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited.
- Santoso, Singgih dan Fandy Tjiptono, 2001. *Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT. ElexMedia Komputindo, 2001.
- Sekaran, Uma. Bougie, Roger. 2010. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach, 5th Edition*
- Sharma, Ram Nath., and S.S. Chandra. *Advanced Industrial Psychology*, Vol. 2. New Delhi: Atlantic Publishers and Distributors.
- Silalahi, Dr, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama
- Smith, Patricia Cain. Kendall, Lorne M. Hulin, Charles L. 1969. *The measurement of satisfaction in work and retirement: a Strategy for the study of attitudes*. Randy McNally

- Spector, Paul E, 1997. *Job Satisfaction: application, assessment, cause, and consequences*. United States of America: Sage Publications Ltd.
- Steers, Richard M. Ungson, Gerardo M. Mowday, Richard T. *Managing Effective Organizations, Introduction*, Vol 1. Kent Publishing Company
- Strauman, T. J. (1989). *Self-discrepancies in clinical depression and social phobia: Cognitive structures that underlie emotional disorders?* Journal of Abnormal Psychology, 98, 14-22
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto. 1997. *Metode Riset dan Aplikasinya*. Jakarta: Penerbit FE UI.
- Umar, Husein, 2004. *Metode Riset Ilmu Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama
- Walster, E. E. Berscheid and G. W. Walster. (1973). *New Directions in Equity Research*. Journal of Personality and Social Psychology. pp. 151-176.
- Weiss, David J, 1967. *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota: Work Adjustment Project Industrial Relations Center University of Minnesota.
- Weiss, H.M., Nicholas, J.P., & Daus, C (1999). *An examination of the joint effects of affective experiences and job beliefs on job satisfaction and variations in affective experiences over time*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 78, 1-24
- Wignjosuebrototo, Soetandyo dalam Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: PT Gramedia, 1977, 269.

Skripsi

- Savirandha Putri Vidiasta, "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Karyawan Tetap Non-Manajerial PT Aero Systems Indonesia"
Skripsi FISIP Universitas Indonesia, 2010

Disertasi

- Cheng, Chih-Hsiung, Ph.D., *The relationship among employees' work values, job stress, and job satisfaction before and during the privatization of three commercial banks in Taipei, Taiwan*. University of the Incarnate Word, 2009
- Karsten, Margo A., Ph.D., *Development and validation of an instrument to measure the concept of Occupational Intimacy in relation to physician job satisfaction*. Colorado State University, 2008.

Jurnal

- Mottaz, Clifford J, 1987. *An Analysis of the Relationship between Work Satisfaction and Organizational Commitment*. The Sociological Quarterly, Vol. 28, No. 4
- Aydogdu, Sinem and Baris Asikgil, 2011. *An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention*. International Review of Management and Marketing. Vol 1, No. 3, pp. 43-53
- Al-Hussami, Mahmoud, 2008. *A Study of Nurses's Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education*. European Journal of Scientific Research. Vol. 22 No.2 pp. 286-295
- Samad, Sarminah, 2011. *The Effects of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Job Performance Relationship: A Case of Managers in Malaysia's Manufacturing Companies*. European Journal of Social Sciences, Vol. 18. No.4
- Daniel, J Beal. Weiss, M Howard, 2003. *Methods of Ecological Momentary Assessment in Organizational Research*. The Research Methods Division of the Academy of Management. Sage Publications

Website

(<http://www.elnusa.co.id/content/index.php?module=gsc>) diunduh pada 12 Januari 2012 Pukul 11.30

(http://www.elnusa.co.id/content/index.php?module=corporate_governance) diunduh pada 13 Januari 2012 Pukul 12.30

<http://www.elnusa.co.id/content/download/8759/ELSA%20Kontrak%20Geoscience.pdf> diunduh pada 15 Januari 2012 Pukul 15.45

<http://www.pwc.com/id/en/publications/assets/OilAndGas-InvestmentAndTaxationGuide-2010.pdf> diunduh pada 10 Januari 2012 Pukul 15.00



Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN**

No. Kuesioner:

Selamat Pagi/Siang/Sore,

Saya adalah mahasiswa FISIP (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik) UI, Program Studi Ilmu Administrasi Niaga. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk Tugas Akhir/Skripsi mengenai Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Karyawan Korporat PT. Elnusa Tbk. Dengan ini saya mengharapkan bantuan Bapak/ Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban Anda akan diperlakukan sesuai dengan standar profesionalitas dan etika penelitian. Oleh karena itu, peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas Anda. Saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Anda meluangkan waktu untuk berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini.

Mutia Almira

NPM 0806397692

Data Personal

- I. Usia : tahun
- II. Jenis Kelamin :
1. Laki-laki
 2. Perempuan
- III. Lama Bekerja : tahun
- IV. Pendidikan Terakhir :
1. SMA atau sederajat
 2. D3
 3. S1
 4. S2
 5. S3
- V. Status Pernikahan :
1. Belum Menikah
 2. Sudah Menikah

Kuesioner Komitmen Organisasional

Dibawah ini terdapat sejumlah pertanyaan yang berkaitan komitmen organisasional. Perlu saya informasikan bahwa dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ini:

1. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah.
2. Mohon semua pertanyaan dijawab
3. Berilah tanda silang (X) kotak yang sesuai dengan pilihan Anda.

Arti Pilihan Jawaban sebagai berikut:

Kode	Arti Jawaban
1	STS= Sangat Tidak Setuju
2	TS= Tidak Setuju
3	N= Netral
4	S= Setuju
5	SS= Sangat Setuju

	A. Komitmen Organisasional	1	2	3	4	5
	III. Komitmen Afektif					
1	Saya ingin terus berkarir di PT. Elnusa Tbk					
2	Saya merasa tidak mudah terikat pada perusahaan selain PT. Elnusa Tbk					
3	Saya merasa PT. Elnusa Tbk sebagai keluarga					
4	Saya memiliki keterikatan emosi terhadap PT. Elnusa Tbk.					
5	Saya merasakan makna pribadi					

	terhadap PT. Elnusa Tbk.					
6	Saya merasakan “ <i>sense of belonging</i> ” yang kuat terhadap PT. Elnusa Tbk.					
	IV. Komitmen Kontinuans					
7	Saya khawatir akan apa yang akan terjadi jika saya keluar dari pekerjaan saya tanpa memiliki pilihan lain					
8	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan PT. Elnusa Tbk., bahkan jika saya mau.					
9	Terlalu banyak aspek dalam hidup saya yang akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan PT. Elnusa Tbk					
10	Saya akan merugi jika saya meninggalkan PT. Elnusa Tbk					
11	Salah satu alasan utama saya tetap bekerja di PT. Elnusa Tbk adalah keluar dari PT. Elnusa Tbk membutuhkan pertimbangan yaitu perusahaan lain mungkin tidak memberikan manfaat sebanyak yang telah saya dapatkan di PT. Elnusa Tbk					
	V. Komitmen Normatif					
12	Saya merasa pada saat ini banyak orang yang terlalu sering berpindah-pindah perusahaan.					
13	Saya percaya bahwa seseorang harus setia terhadap perusahaan.					

14	Saya merasa berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya merupakan suatu tindakan yang tidak etis.					
15	Salah satu alasan utama saya tetap bekerja di PT. Elnusa Tbk. adalah karena saya percaya bahwa kesetiaan itu penting sehingga saya merasakan kewajiban moral untuk tetap bekerja di PT. Elnusa Tbk					
16	Jika saya mendapat tawaran kerja yang lebih baik di perusahaan lain, saya merasa meninggalkan PT. Elnusa Tbk. bukan merupakan keputusan yang tepat.					
17	Saya percaya pada nilai-nilai untuk tetap setia pada suatu organisasi					

Kuesioner Kepuasan Kerja

Dibawah ini terdapat sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Perlu saya informasikan bahwa dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ini:

1. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah.
2. Mohon semua pertanyaan dijawab
3. Berilah tanda silang (X) kotak yang sesuai dengan pilihan Anda.

Arti Pilihan Jawaban sebagai berikut:

Kode	Arti Jawaban
1	STP= Sangat Tidak Puas
2	TP= Tidak Puas
3	N= Netral
4	P= Puas
5	SP= Sangat Puas

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
	Pada pekerjaan saya saat ini, berikut yang saya rasakan					
	B. Kepuasan Kerja					
	I. Kepuasan Intrinsik					
1	Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan saya					
2	Prestasi yang tercapai selama bekerja					
3	Menyibukkan diri dalam pekerjaan saya					
4	Kesempatan untuk memberitahu orang					

	lain apa yang harus dilakukan					
5	Kesempatan menggunakan cara saya sendiri dalam bekerja					
6	Kesempatan melakukan pekerjaan dengan mandiri					
7	Dapat melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya					
8	Lingkungan kerja yang aman					
	II. Kepuasan Ekstrinsik					
9	Kesempatan untuk mencapai kemajuan dan pengembangan dalam pekerjaan					
10	Penerapan peraturan perusahaan					
11	Keseimbangan antara gaji dan beban kerja saya					
12	Penghargaan yang didapat karena bekerja dengan baik					
13	Cara atasan dalam menangani bawahannya					
14	Kompetensi supervisor dalam membuat keputusan.					

Terima Kasih

Lampiran 2

Variabel Komitmen Organisasional

Validitas Komitmen Afektif Tahap 1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.786
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	128.295
	df	28
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8
Anti-image Covariance	KO1	.363	.092	.027	-.122	.054	-.149	.013	.048
	KO2	.092	.552	-.301	-.171	.022	-.051	.034	-.010
	KO3	.027	-.301	.591	.086	.026	.023	-.134	.100
	KO4	-.122	-.171	.086	.373	-.146	.012	-.059	-.001
	KO5	.054	.022	.026	-.146	.488	-.075	-.008	-.039
	KO6	-.149	-.051	.023	.012	-.075	.188	-.082	-.062
	KO7	.013	.034	-.134	-.059	-.008	-.082	.241	-.134
	KO8	.048	-.010	.100	-.001	-.039	-.062	-.134	.342
Anti-image Correlation	KO1	.766 ^a	.206	.059	-.331	.129	-.571	.043	.136
	KO2	.206	.580 ^a	-.528	-.378	.043	-.158	.094	-.023
	KO3	.059	-.528	.396 ^a	.183	.049	.070	-.355	.221
	KO4	-.331	-.378	.183	.822 ^a	-.343	.044	-.198	-.002
	KO5	.129	.043	.049	-.343	.892 ^a	-.248	-.022	-.096
	KO6	-.571	-.158	.070	.044	-.248	.809 ^a	-.385	-.243
	KO7	.043	.094	-.355	-.198	-.022	-.385	.815 ^a	-.467
	KO8	.136	-.023	.221	-.002	-.096	-.243	-.467	.850 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
KO1	1.000	.642
KO2	1.000	.761
KO3	1.000	.798
KO4	1.000	.681
KO5	1.000	.601
KO6	1.000	.853
KO7	1.000	.780
KO8	1.000	.675

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.265	53.311	53.311	4.265	53.311	53.311	4.172	52.149	52.149
2	1.526	19.071	72.382	1.526	19.071	72.382	1.619	20.233	72.382
3	.619	7.743	80.125						
4	.568	7.103	87.228						
5	.423	5.287	92.514						
6	.286	3.578	96.093						
7	.186	2.324	98.416						
8	.127	1.584	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
KO1	.747	-.289
KO2	.390	.780
KO3	.073	.890
KO4	.825	.020
KO5	.769	-.100
KO6	.918	-.097
KO7	.878	.096
KO8	.814	-.108

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Rotated Component Matrix

	Component	
	1	2
KO1	.788	-.146
KO2	.240	.839
KO3	-.092	.889
KO4	.807	.172
KO5	.774	.043
KO6	.920	.074
KO7	.845	.256
KO8	.820	.043

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2
1	.983	.184
2	-.184	.983

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Validitas Komitmen Afektif Tahap 2**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.825
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	116.381
	df	21
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		KO1	KO2	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8
Anti-image Covariance	KO1	.364	.147	-.131	.053	-.151	.022	.046
	KO2	.147	.764	-.183	.050	-.055	-.054	.060
	KO4	-.131	-.183	.386	-.156	.009	-.047	-.017
	KO5	.053	.050	-.156	.489	-.077	-.002	-.046
	KO6	-.151	-.055	.009	-.077	.189	-.088	-.069
	KO7	.022	-.054	-.047	-.002	-.088	.275	-.134
	KO8	.046	.060	-.017	-.046	-.069	-.134	.360
	Anti-image Correlation	KO1	.747 ^a	.280	-.348	.126	-.578	.069
KO2		.280	.629 ^a	-.336	.081	-.144	-.118	.114
KO4		-.348	-.336	.841 ^a	-.358	.032	-.145	-.045
KO5		.126	.081	-.358	.884 ^a	-.252	-.005	-.110
KO6		-.578	-.144	.032	-.252	.806 ^a	-.386	-.265
KO7		.069	-.118	-.145	-.005	-.386	.864 ^a	-.426
KO8		.127	.114	-.045	-.110	-.265	-.426	.872 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
KO1	1.000	.564
KO2	1.000	.144
KO4	1.000	.682
KO5	1.000	.593
KO6	1.000	.845
KO7	1.000	.766
KO8	1.000	.666

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.261	60.869	60.869	4.261	60.869	60.869
2	.969	13.848	74.717			
3	.599	8.562	83.279			
4	.523	7.469	90.748			
5	.299	4.270	95.018			
6	.217	3.103	98.121			
7	.132	1.879	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
KO1	.751
KO2	.379
KO4	.826
KO5	.770
KO6	.919
KO7	.875
KO8	.816

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

a. Only one component was extracted.
The solution cannot be rotated.

Validitas Komitmen Afektif Tahap 3

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.848
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	110.854
	df	15
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		KO1	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8
Anti-image Covariance	KO1	.395	-.117	.048	-.156	.035	.038
	KO4	-.117	.435	-.163	-.005	-.069	-.003
	KO5	.048	-.163	.493	-.075	.002	-.051
	KO6	-.156	-.005	-.075	.193	-.095	-.067
	KO7	.035	-.069	.002	-.095	.279	-.133
	KO8	.038	-.003	-.051	-.067	-.133	.364
Anti-image Correlation	KO1	.795 ^a	-.281	.108	-.566	.106	.099
	KO4	-.281	.887 ^a	-.352	-.018	-.198	-.007
	KO5	.108	-.352	.889 ^a	-.244	.005	-.120
	KO6	-.566	-.018	-.244	.808 ^a	-.410	-.253
	KO7	.106	-.198	.005	-.410	.851 ^a	-.418
	KO8	.099	-.007	-.120	-.253	-.418	.882 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
KO1	1.000	.591
KO4	1.000	.664
KO5	1.000	.599
KO6	1.000	.853
KO7	1.000	.763
KO8	1.000	.678

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.147	69.124	69.124	4.147	69.124	69.124
2	.605	10.080	79.204			
3	.541	9.013	88.217			
4	.343	5.710	93.927			
5	.228	3.796	97.723			
6	.137	2.277	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
KO1	.769
KO4	.815
KO5	.774
KO6	.924
KO7	.873
KO8	.823

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

a. Only one component was extracted.
The solution cannot be rotated.

Lampiran 3

Reliabilitas Komitmen Afektif

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.47	30.257	5.501	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	15.97	22.309	.669	.903
KO4	16.67	20.713	.730	.895
KO5	15.90	22.714	.681	.901
KO6	16.13	20.947	.877	.874
KO7	16.33	20.437	.802	.883
KO8	16.33	21.264	.735	.894

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	6

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 4

Validitas Komitmen Kontinuans Tahap 1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.642
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	156.108
	df	28
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		KO9	KO10	KO11	KO12	KO13	KO14	KO15	KO16
Anti-image Covariance	KO9	.301	.033	-.042	-.093	.074	-.058	.020	-.028
	KO10	.033	.391	-.097	-.009	-.029	.048	-.041	-.030
	KO11	-.042	-.097	.141	-.077	.073	-.046	.034	-.092
	KO12	-.093	-.009	-.077	.148	-.107	.063	-.075	.037
	KO13	.074	-.029	.073	-.107	.242	-.185	.159	-.141
	KO14	-.058	.048	-.046	.063	-.185	.226	-.212	.128
	KO15	.020	-.041	.034	-.075	.159	-.212	.427	-.095
	KO16	-.028	-.030	-.092	.037	-.141	.128	-.095	.349
Anti-image Correlation	KO9	.841 ^a	.095	-.205	-.443	.275	-.221	.056	-.085
	KO10	.095	.884 ^a	-.414	-.038	-.093	.160	-.100	-.082
	KO11	-.205	-.414	.738 ^a	-.531	.395	-.255	.140	-.415
	KO12	-.443	-.038	-.531	.714 ^a	-.567	.343	-.300	.162
	KO13	.275	-.093	.395	-.567	.328 ^a	-.791	.496	-.485
	KO14	-.221	.160	-.255	.343	-.791	.349 ^a	-.682	.456
	KO15	.056	-.100	.140	-.300	.496	-.682	.512 ^a	-.247
	KO16	-.085	-.082	-.415	.162	-.485	.456	-.247	.707 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
KO9	1.000	.704
KO10	1.000	.711
KO11	1.000	.897
KO12	1.000	.859
KO13	1.000	.611
KO14	1.000	.917
KO15	1.000	.520
KO16	1.000	.666

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	1	4.124	51.549	51.549	4.124	51.549	51.549	3.772	47.152
2	1.761	22.008	73.557	1.761	22.008	73.557	2.112	26.404	73.557
3	.852	10.654	84.211						
4	.475	5.935	90.145						
5	.369	4.616	94.762						
6	.198	2.480	97.242						
7	.155	1.935	99.177						
8	.066	.823	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
KO9	.834	-.093
KO10	.774	-.334
KO11	.912	-.255
KO12	.927	-.024
KO13	.426	.656
KO14	.292	.912
KO15	.532	.486
KO16	.768	-.276

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
KO9	.805	.236
KO10	.843	-.009
KO11	.940	.116
KO12	.864	.335
KO13	.140	.769
KO14	-.083	.954
KO15	.304	.654
KO16	.815	.041

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2
1	.923	.386
2	-.386	.923

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Validitas Komitmen Kontinuans Tahap 2**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.868
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	109.839
	df	15
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		KO9	KO10	KO11	KO12	KO15	KO16
Anti-image Covariance	KO9	.326	.046	-.084	-.101	-.061	.023
	KO10	.046	.402	-.113	-.025	.011	-.073
	KO11	-.084	-.113	.169	-.078	-.006	-.083
	KO12	-.101	-.025	-.078	.228	-.073	-.043
	KO15	-.061	.011	-.006	-.073	.806	.049
	KO16	.023	-.073	-.083	-.043	.049	.465
Anti-image Correlation	KO9	.867 ^a	.128	-.356	-.371	-.120	.059
	KO10	.128	.880 ^a	-.434	-.083	.019	-.169
	KO11	-.356	-.434	.819 ^a	-.396	-.017	-.296
	KO12	-.371	-.083	-.396	.871 ^a	-.171	-.132
	KO15	-.120	.019	-.017	-.171	.919 ^a	.079
	KO16	.059	-.169	-.296	-.132	.079	.920 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
KO9	1.000	.718
KO10	1.000	.655
KO11	1.000	.887
KO12	1.000	.840
KO15	1.000	.236
KO16	1.000	.618

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.954	65.899	65.899	3.954	65.899	65.899
2	.878	14.631	80.530			
3	.475	7.915	88.445			
4	.376	6.263	94.708			
5	.189	3.157	97.865			
6	.128	2.135	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix

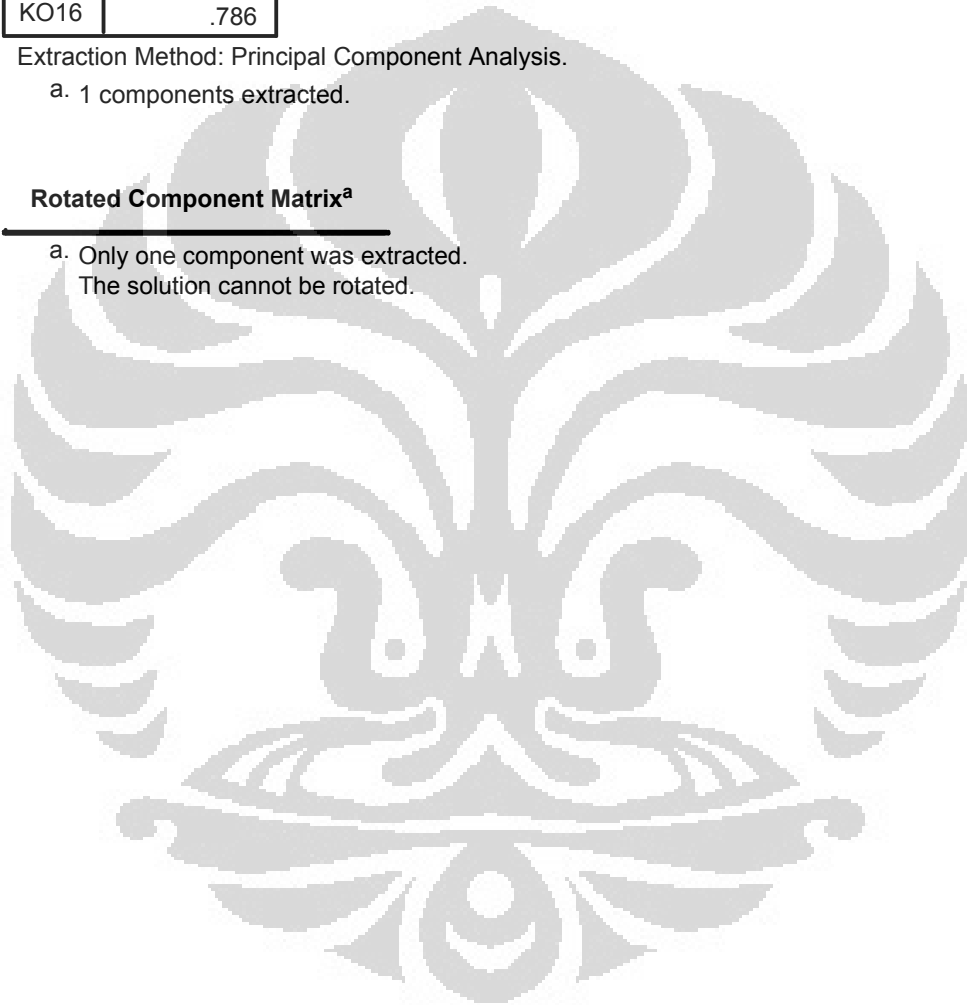
	Component
	1
KO9	.847
KO10	.810
KO11	.942
KO12	.916
KO15	.485
KO16	.786

Extraction Method: Principal Component Analysis.

- a. 1 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

- a. Only one component was extracted.
The solution cannot be rotated.



Validitas Komitmen Kontinuans Tahap 3

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.858
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	105.510
	df	10
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		KO9	KO10	KO11	KO12	KO16
Anti-image Covariance	KO9	.330	.048	-.085	-.112	.027
	KO10	.048	.402	-.113	-.025	-.074
	KO11	-.085	-.113	.169	-.081	-.083
	KO12	-.112	-.025	-.081	.235	-.040
	KO16	.027	-.074	-.083	-.040	.468
Anti-image Correlation	KO9	.852 ^a	.131	-.361	-.401	.069
	KO10	.131	.876 ^a	-.433	-.081	-.171
	KO11	-.361	-.433	.808 ^a	-.405	-.296
	KO12	-.401	-.081	-.405	.864 ^a	-.121
	KO16	.069	-.171	-.296	-.121	.922 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
KO9	1.000	.708
KO10	1.000	.679
KO11	1.000	.899
KO12	1.000	.833
KO16	1.000	.648

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.767	75.344	75.344	3.767	75.344	75.344
2	.537	10.745	86.089			
3	.376	7.528	93.617			
4	.191	3.815	97.432			
5	.128	2.568	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
KO9	.841
KO10	.824
KO11	.948
KO12	.913
KO16	.805

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

a. Only one component was extracted.
The solution cannot be rotated.

Lampiran 5

Reliabilitas Komitmen Kontinuans

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.00	27.931	5.285	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO9	11.70	17.941	.740	.904
KO10	12.03	18.378	.727	.906
KO11	12.20	17.062	.908	.867
KO12	12.30	18.976	.853	.884
KO16	11.77	18.944	.704	.910

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	5

Lampiran 6

Validitas Komitmen Normatif Tahap 1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.672
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	112.883
	df	28
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		KO17	KO18	KO19	KO20	KO21	KO22	KO23	KO24
Anti-image Covariance	KO17	.273	-.116	-.101	-.021	.055	-.074	.231	-.189
	KO18	-.116	.306	.020	-.134	-.085	-.052	-.102	.065
	KO19	-.101	.020	.297	-.095	-.208	.033	-.102	.163
	KO20	-.021	-.134	-.095	.343	.030	-.093	.021	-.068
	KO21	.055	-.085	-.208	.030	.404	-.053	.036	-.081
	KO22	-.074	-.052	.033	-.093	-.053	.594	-.088	.022
	KO23	.231	-.102	-.102	.021	.036	-.088	.425	-.287
	KO24	-.189	.065	.163	-.068	-.081	.022	-.287	.511
Anti-image Correlation	KO17	.601 ^a	-.400	-.356	-.070	.166	-.184	.677	-.505
	KO18	-.400	.800 ^a	.067	-.412	-.242	-.122	-.283	.165
	KO19	-.356	.067	.675 ^a	-.297	-.600	.078	-.288	.419
	KO20	-.070	-.412	-.297	.854 ^a	.080	-.205	.054	-.162
	KO21	.166	-.242	-.600	.080	.750 ^a	-.109	.087	-.177
	KO22	-.184	-.122	.078	-.205	-.109	.901 ^a	-.175	.039
	KO23	.677	-.283	-.288	.054	.087	-.175	.249 ^a	-.617
	KO24	-.505	.165	.419	-.162	-.177	.039	-.617	.318 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
KO17	1.000	.668
KO18	1.000	.768
KO19	1.000	.677
KO20	1.000	.746
KO21	1.000	.571
KO22	1.000	.531
KO23	1.000	.798
KO24	1.000	.625

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.896	48.704	48.704	3.896	48.704	48.704	3.834	47.926	47.926
2	1.488	18.597	67.300	1.488	18.597	67.300	1.550	19.374	67.300
3	.948	11.847	79.147						
4	.589	7.362	86.509						
5	.423	5.283	91.792						
6	.280	3.499	95.291						
7	.254	3.170	98.461						
8	.123	1.539	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
KO17	.757	-.308
KO18	.876	.013
KO19	.799	-.195
KO20	.863	-.002
KO21	.756	-.022
KO22	.713	.148
KO23	.087	.889
KO24	.290	.736

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
KO17	.797	-.183
KO18	.863	.154
KO19	.820	-.064
KO20	.853	.137
KO21	.749	.099
KO22	.680	.261
KO23	-.057	.892
KO24	.168	.773

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2
1	.987	-.161
2	-.161	.987

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Validitas Komitmen Normatif Tahap 2**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.841
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	88.392
	df	15
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		KO17	KO18	KO19	KO20	KO21	KO22
Anti-image Covariance	KO17	.517	-.125	-.083	-.075	.058	-.060
	KO18	-.125	.333	-.004	-.145	-.087	-.083
	KO19	-.083	-.004	.360	-.092	-.229	.029
	KO20	-.075	-.145	-.092	.354	.020	-.102
	KO21	.058	-.087	-.229	.020	.417	-.057
	KO22	-.060	-.083	.029	-.102	-.057	.617
Anti-image Correlation	KO17	.887 ^a	-.300	-.192	-.174	.125	-.106
	KO18	-.300	.849 ^a	-.012	-.423	-.232	-.183
	KO19	-.192	-.012	.793 ^a	-.259	-.590	.061
	KO20	-.174	-.423	-.259	.856 ^a	.052	-.217
	KO21	.125	-.232	-.590	.052	.774 ^a	-.112
	KO22	-.106	-.183	.061	-.217	-.112	.918 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
KO17	1.000	.581
KO18	1.000	.765
KO19	1.000	.671
KO20	1.000	.741
KO21	1.000	.579
KO22	1.000	.497

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.833	63.881	63.881	3.833	63.881	63.881
2	.758	12.640	76.521			
3	.555	9.243	85.764			
4	.365	6.080	91.843			
5	.288	4.798	96.641			
6	.202	3.359	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix

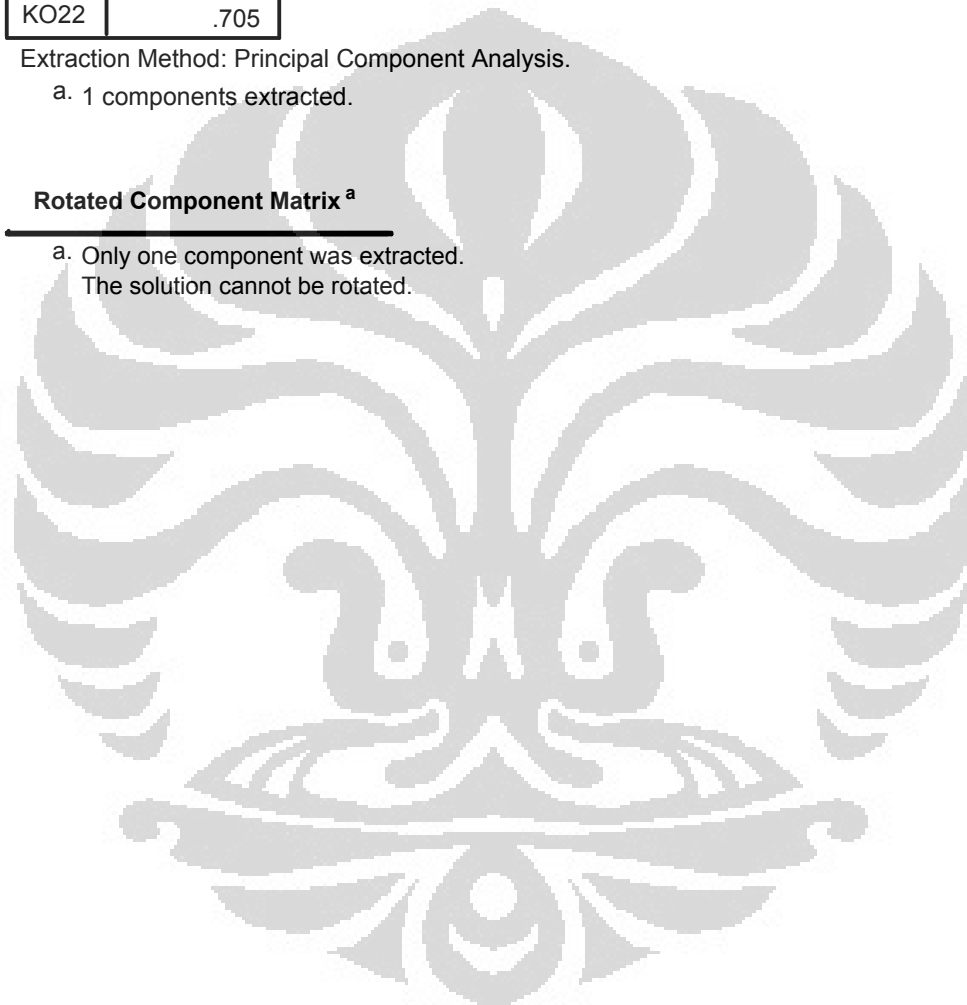
	Component
	1
KO17	.762
KO18	.874
KO19	.819
KO20	.861
KO21	.761
KO22	.705

Extraction Method: Principal Component Analysis.

- a. 1 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

- a. Only one component was extracted.
The solution cannot be rotated.



Lampiran 7

Reliabilitas Komitmen Normatif

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.53	25.016	5.002	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO17	15.03	18.861	.648	.872
KO18	15.37	16.999	.795	.847
KO19	15.80	17.476	.735	.858
KO20	15.30	17.252	.774	.851
KO21	15.80	17.062	.656	.873
KO22	15.37	18.999	.587	.881

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	6

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 8

Validitas Kepuasan Intrinsik Tahap 1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.640
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	291.109
	df	66
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

	KK1	KK2	KK3	KK5	KK9	KK10	KK11	KK13	KK14	KK15	KK16	KK19	
Anti-image Covariance	KK1	.183	-.030	-.099	.073	-.011	-.001	.022	-.036	.022	-.034	-.007	.082
	KK2	-.030	.057	.014	-.044	-.018	-.052	-.054	.071	.047	.084	-.065	-.061
	KK3	-.099	.014	.104	-.033	-.040	-.019	-.006	.012	-.046	-.005	.033	-.049
	KK5	.073	-.044	-.033	.277	-.091	.002	.038	-.028	-.030	-.052	-.004	.053
	KK9	-.011	-.018	-.040	-.091	.198	.015	.001	.005	.006	-.049	.003	.006
	KK10	-.001	-.052	-.019	.002	.015	.185	.028	-.064	-.063	-.040	.079	.009
	KK11	.022	-.054	-.006	.038	.001	.028	.077	-.085	-.070	-.094	.068	.076
	KK13	-.036	.071	.012	-.028	.005	-.064	-.085	.207	.083	.118	-.157	-.143
	KK14	.022	.047	-.046	-.030	.006	-.063	-.070	.083	.156	.111	-.110	-.025
	KK15	-.034	.084	-.005	-.052	-.049	-.040	-.094	.118	.111	.268	-.142	-.141
KK16	-.007	-.065	.033	-.004	.003	.079	.068	-.157	-.110	-.142	.285	.024	
KK19	.082	-.061	-.049	.053	.006	.009	.076	-.143	-.025	-.141	.024	.270	
Anti-image Correlation	KK1	.764 ^a	-.292	-.716	.325	-.059	-.004	-.188	-.185	.129	-.152	-.031	.370
	KK2	-.292	.580 ^a	.186	-.352	-.172	-.504	-.818	.653	.496	.678	-.507	-.494
	KK3	-.716	.186	.804 ^a	-.195	-.281	-.136	-.071	.080	-.360	-.032	.192	-.296
	KK5	.325	-.352	-.195	.835 ^a	-.390	.011	.263	-.118	-.143	-.192	-.014	.193
	KK9	-.059	-.172	-.281	-.390	.921 ^a	.076	.010	.023	.035	-.212	.014	.028
	KK10	-.004	-.504	-.136	.011	.076	.837 ^a	.234	-.325	-.372	-.179	.347	.041
	KK11	.188	-.818	-.071	.263	.010	.234	.583 ^a	-.674	-.639	-.657	.462	.532
	KK13	-.185	.653	.080	-.118	.023	-.325	-.674	.328 ^a	.464	.502	-.645	-.604
	KK14	.129	.496	-.360	-.143	.035	-.372	-.639	.464	.647 ^a	.545	-.522	-.123
	KK15	-.152	.678	-.032	-.192	-.212	-.179	-.657	.502	.545	.270 ^a	-.514	-.525
KK16	-.031	-.507	.192	-.014	.014	.347	.462	-.645	-.522	-.514	.399 ^a	.086	
KK19	.370	-.494	-.296	.193	.028	.041	.532	-.604	-.123	-.525	.086	.434 ^a	

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
KK1	1.000	.657
KK2	1.000	.811
KK3	1.000	.805
KK5	1.000	.655
KK9	1.000	.782
KK10	1.000	.790
KK11	1.000	.767
KK13	1.000	.688
KK14	1.000	.705
KK15	1.000	.534
KK16	1.000	.694
KK19	1.000	.747

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Load			Rotation Sums of Squared Load		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.941	49.506	49.506	5.941	49.506	49.506	5.940	49.504	49.504
2	2.694	22.446	71.953	2.694	22.446	71.953	2.694	22.449	71.953
3	.895	7.462	79.415						
4	.608	5.065	84.480						
5	.470	3.916	88.396						
6	.379	3.158	91.554						
7	.331	2.755	94.309						
8	.270	2.247	96.557						
9	.183	1.525	98.082						
10	.140	1.163	99.245						
11	.065	.543	99.787						
12	.026	.213	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix ^a

	Component	
	1	2
KK1	.810	-.009
KK2	.900	-.034
KK3	.897	.022
KK5	.802	.107
KK9	.874	.134
KK10	.888	-.023
KK11	.875	.025
KK13	-.151	.816
KK14	.820	-.179
KK15	.042	.729
KK16	.091	.828
KK19	-.027	.864

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
KK1	.810	-.017
KK2	.900	-.043
KK3	.897	.014
KK5	.803	.099
KK9	.875	.126
KK10	.888	-.031
KK11	.876	.017
KK13	-.143	.817
KK14	.818	-.187
KK15	.049	.729
KK16	.099	.827
KK19	-.019	.864

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Validitas Kepuasan Intrinsik Tahap 2

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.857
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	219.836
	df	28
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		KK1	KK2	KK3	KK5	KK9	KK10	KK11	KK14
Anti-image Covariance	KK1	.213	-.042	-.111	.071	-.015	.001	.008	.048
	KK2	-.042	.139	.037	-.070	-.023	-.084	-.091	.019
	KK3	-.111	.037	.122	-.031	-.056	-.037	-.007	-.069
	KK5	.071	-.070	-.031	.297	-.117	.000	.044	-.027
	KK9	-.015	-.023	-.056	-.117	.213	.019	-.024	.045
	KK10	.001	-.084	-.037	.000	.019	.218	.007	-.054
	KK11	.008	-.091	-.007	.044	-.024	.007	.189	-.102
	KK14	.048	.019	-.069	-.027	.045	-.054	-.102	.286
Anti-image Correlation	KK1	.822 ^a	-.244	-.692	.284	-.072	.004	.041	.197
	KK2	-.244	.822 ^a	.286	-.343	-.133	-.482	-.561	.095
	KK3	-.692	.286	.811 ^a	-.164	-.348	-.228	-.046	-.371
	KK5	.284	-.343	-.164	.859 ^a	-.466	.000	.186	-.092
	KK9	-.072	-.133	-.348	-.466	.896 ^a	.086	-.119	.183
	KK10	.004	-.482	-.228	.000	.086	.917 ^a	.034	-.215
	KK11	.041	-.561	-.046	.186	-.119	.034	.867 ^a	-.437
	KK14	.197	.095	-.371	-.092	.183	-.215	-.437	.870 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
KK1	1.000	.657
KK2	1.000	.810
KK3	1.000	.806
KK5	1.000	.640
KK9	1.000	.761
KK10	1.000	.794
KK11	1.000	.770
KK14	1.000	.672

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.910	73.870	73.870	5.910	73.870	73.870
2	.622	7.781	81.651			
3	.569	7.112	88.763			
4	.340	4.255	93.018			
5	.235	2.932	95.949			
6	.154	1.925	97.875			
7	.100	1.249	99.124			
8	.070	.876	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

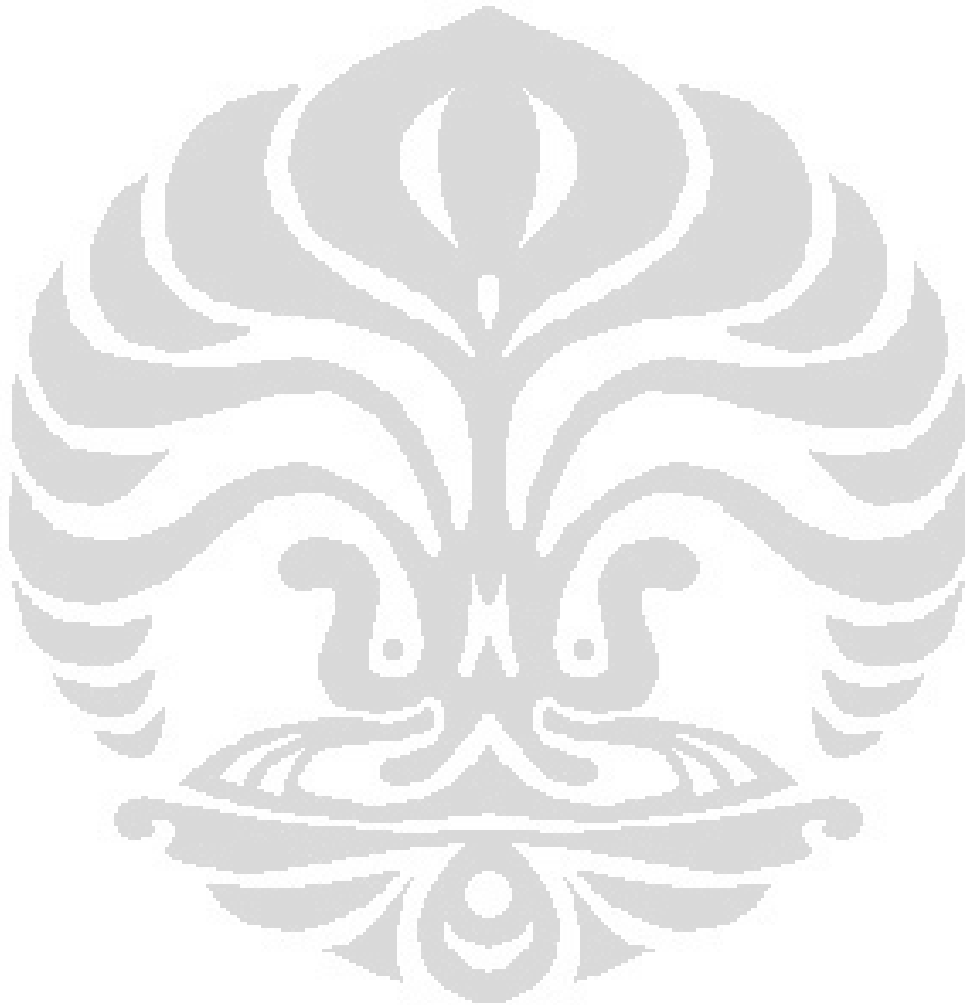
	Component
	1
KK1	.810
KK2	.900
KK3	.898
KK5	.800
KK9	.872
KK10	.891
KK11	.878
KK14	.820

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Rotated Component Matrix

- a. Only one component was extracted.
The solution cannot be rotated.



Lampiran 9

Reliabilitas Kepuasan Intrinsik

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28.93	39.995	6.324	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	25.33	31.954	.756	.945
KK2	25.40	30.593	.864	.938
KK3	25.33	29.264	.860	.938
KK5	25.23	30.875	.742	.946
KK9	25.10	30.714	.835	.940
KK10	25.30	29.734	.850	.939
KK11	25.30	30.976	.831	.940
KK14	25.53	32.671	.765	.945

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	8

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 10

Validitas Kepuasan Ekstrinsik

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.919
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	135.023
	df	15
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		KK4	KK6	KK7	KK12	KK17	KK18
Anti-image Covariance	KK4	.270	-.030	-.037	-.090	-.027	-.089
	KK6	-.030	.289	-.051	-.043	-.100	-.066
	KK7	-.037	-.051	.289	-.098	-.031	-.064
	KK12	-.090	-.043	-.098	.379	.027	-.019
	KK17	-.027	-.100	-.031	.027	.413	-.071
	KK18	-.089	-.066	-.064	-.019	-.071	.213
Anti-image Correlation	KK4	.916 ^a	-.108	-.132	-.282	-.081	-.371
	KK6	-.108	.927 ^a	-.176	-.131	-.290	-.266
	KK7	-.132	-.176	.927 ^a	-.298	-.090	-.260
	KK12	-.282	-.131	-.298	.923 ^a	.069	-.067
	KK17	-.081	-.290	-.090	.069	.932 ^a	-.240
	KK18	-.371	-.266	-.260	-.067	-.240	.897 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
KK4	1.000	.802
KK6	1.000	.794
KK7	1.000	.794
KK12	1.000	.695
KK17	1.000	.665
KK18	1.000	.851

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.601	76.676	76.676	4.601	76.676	76.676
2	.479	7.987	84.663			
3	.268	4.469	89.131			
4	.254	4.226	93.357			
5	.237	3.947	97.304			
6	.162	2.696	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
KK4	.896
KK6	.891
KK7	.891
KK12	.834
KK17	.815
KK18	.922

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

a. Only one component was extracted.
The solution cannot be rotated.

Lampiran 11

Reliabilitas Kepuasan Ekstrinsik

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.03	18.240	4.271	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK4	21.60	12.662	.844	.919
KK6	21.57	13.564	.839	.922
KK7	21.80	13.269	.837	.921
KK12	21.63	12.861	.758	.930
KK17	21.80	12.717	.737	.934
KK18	21.77	11.909	.880	.914

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 12

Korelasi Spearman

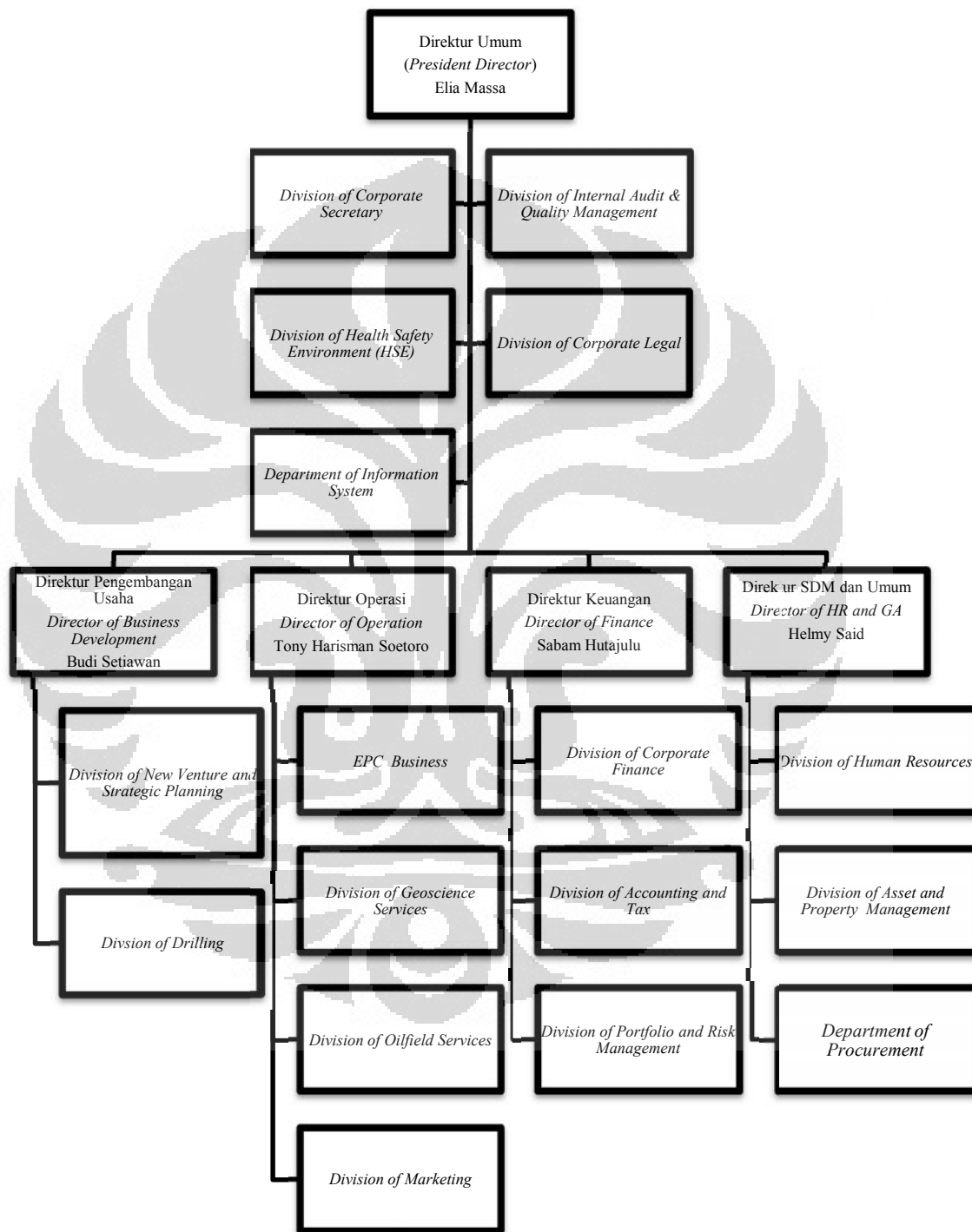
Correlations

			Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.459**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	118	118
	Komitmen Organisasional	Correlation Coefficient	.459**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	118	118

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

Lampiran 13

Struktur Organisasi



Sumber: Laporan Tahunan 2011 PT. Elnusa Tbk

Created with

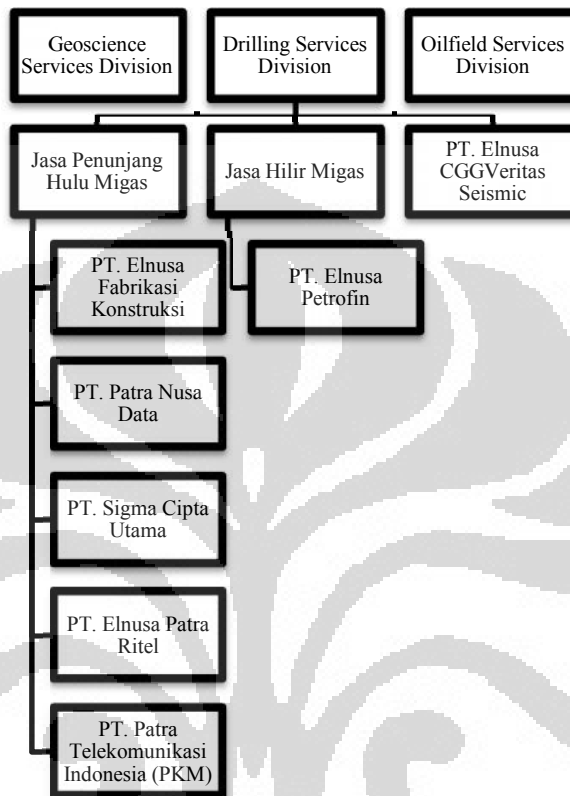


Universitas Indonesia

nitro professional

Lampiran 14

Struktur Korporasi



Sumber: Laporan Tahunan 2011 PT. Elnusa Tbk

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Mutia Almira Rachmazamiati

Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta, 3 Agustus 1990

Alamat : Pancoran Timur II A/2 RT 02/05
Pancoran 12780

Nomor Telepon : 021-7992093 / 082110982098

Surat Elektronik : mutia_almira@yahoo.com

Nama Orang Tua : Ayah : Arief Setiawan
Ibu : Rita Marlina

Riwayat Pendidikan Formal :

SD : SD Negeri Pancoran 01 Jakarta

SMP : SMP Negeri 43 Jakarta

SMA : SMA Negeri 82 Jakarta

S1 : Universitas Indonesia, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Departemen Ilmu Administrasi, Jurusan Ilmu Administrasi Niaga, Konsentrasi Sumber Daya Manusia