PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PT. GLOBAL MEDIA EKATAMA, SURABAYA

KEMENTERIAN AGAMA
PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan kepada
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh :

LULUK HAMIDAH
B07207051

PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA

No. KLAS	No. REG : D.2011/psi/025
K D.2011 025 psi	ASAL BUKU :
	TANGGAL :

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2011

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh **Luluk Hamidah** dengan NIM **B07207051** ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 30 Juni 2011
Pembimbing,

Rizma Fithri, S.Psi, M.si.
NIP: 197403121999032001

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh **Luluk Hamidah** ini telah dipertahankan di depan
Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 14 Juli 2011
Mengesahkan
Fakultas Dakwah
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,

Dr. H.Aswadi, M.Ag.
NIP. 196004121994031001

Ketua,

Rizma Fithri, S.Psi., M.Si.
NIP. 197403121999032001

Sekretaris,

Tatik Mukhoyyaroh, S.Psi., M.Si.
NIP. 197605112009122002

Penguji I,

Dra.Hj. Siti Azizah Rahayu, M.Si
NIP. 195510071986032001

Penguji II,

Lucky Abrorry, M.Psi.
NIP. 197910012006041005

ABSTRAK

This thesis is the result of field research, titled ***"PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEE SUPPORT PT. GLOBAL MEDIA EKATAMA, SURABAYA"***

This thesis is to explain and answer Does the perception of organizational support correlated positively and significantly associated with employee commitment. The purpose of this study was to determine the role of employee perceptions of organizational support as a positive predictor of organizational commitment. The hypothesis put forward is that there is a positive correlation between perceptions of organizational support to employee commitment to company. The research data from the employees of PT Global Media Ekatama Surabaya, which is the subject of the investigation into the number of 30 persons, the survey instrument is the scale of the undertaking and the scale of the designation of origin (the perception of support organization). The results showed a significant positive correlation between the PDO with the commitment of employees with a correlation coefficient of 0.493 and significance of 0,003 to test the simple linear regression analysis. Kesimpulanya significant regression coefficient, which means that there is a positive correlation between perceptions of organizational support for employee commitment PT GME (Global Media Ekatama) Surabaya.

Keywords : perceptions, organizational support, commitment of employee.

Skripsi ini adalah hasil penelitian lapangan yang berjudul ***"PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PT. GLOBAL MEDIA EKATAMA, SURABAYA"***

Skripsi ini untuk menjelaskan dan menjawab Apakah persepsi dukungan organisasi berkorelasi positif atau berhubungan secara signifikan dengan komitmen karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi sebagai prediktor positif bagi komitmen organisasi. Hipotesis yang diajukan adalah Ada korelasi positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Data penelitian diperoleh dari karyawan PT Global Media Ekatama Surabaya yang menjadi subyek penelitian dengan jumlah 30 orang,instrumen yang digunakan yaitu skala komitmen dan skala PDO(Persepsi dukungan Organisasi).Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara PDO dengan Komitmen karyawan dengan koefisien korelasi 0,493 dan signifikansi 0.003 pada uji analisis regresi linier sederhana. Kesimpulanya koefisien regresi signifikan yang artinya bahwa ada korelasi positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen karyawan PT GME (Global Media Ekatama) Surabaya.

Kata Kunci: Persepsi, Dukungan organisasi, Komitmen karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

Halaman Judul i
Halaman Persetujuan Pembimbing ii
Halaman Pengesahan iii
Halaman Motto iv
Halaman Persembahan v
Kata Pengantar vi
Abstrak vii
Daftar Isi viii
Daftar Tabel x
Daftar Gambar xi
Daftar Lampiran xii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan Penelitian 6
D. Manfaat Penelitian 6
E. Sistematika Pembahasan 6
BAB II Kajian Pustaka 9
A. Komitmen 9
1. Pengertian Komitmen ---------- 9
2. Dimensi Komitmen ---------- 10
3. Pedoman meningkatkan Komitmen ---------- 12
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen ---------- 13
B. Persepsi Dukungan Organisasi 14
1. Pengertian Persepsi ---------- 14
2. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi ---------- 16
3. Bentuk dari Persepsi Dukungan Organisasi ---------- 20
4. Faktor-faktor yang mendukung PDO ---------- 22
C. Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen karyawan 24
D. Kerangka Teoritik 27
E. Hipotesis 28

BAB III Metode Penelitian 29
A. Rancangan penelitian 29
1. Jenis dan Sumber Data 29
2. Identifikasi Variabel 29
3. Metode Pengumpulan Data 30

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Teknik Pengambilan Data 30
B. Subyek Penelitian 31
1. Populasi 31
2. Sampel 32
C. Instrumen Penelitian 33
1. Komitmem Karyawan 34
2. Persepsi Dukungan Organisasi 37
D. Uji Validitas dan Uji Realibilitas 38
1. Uji Validitas 38
2. Uji Realibilitas 40
E. Analisis Data 41

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan 44

A. Hasil Penelitian 44
1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian 44
2. Deskripsi Hasil Penelitian 47
B. Pengujian Hipotesis 62
C. Pembahasan Hasil Penelitian 63

BAB V PENUTUP 67
A. Kesimpulan 67
B. Saran-saran 67
DAFTAR PUSTAKA 69
LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data Jumlah Populasi PT. GME 31
Tabel 3.2 Blue Print Komitmen 35
Tabel 3.3 Blue Print Persepsi Dukungan Organisasi 37
Tabel 4.1 Output Dimensi Pertama Skala Komitmen 48
Tabel 4.2 Output Dimensi Kedua Skala Komitmen 49
Tabel 4.3 Output Dimensi Ketiga Skala Komitmen 50
Tabel 4.4 Output Dimensi Pertama Skala PDO 51
Tabel 4.5 Output Dimensi Kedua Skala PDO 51
Tabel 4.6 Output Dimensi Ketiga Skala PDO 52
Tabel 4.7 Realibility Statistik Komitmen 52
Tabel 4.8 Realibility Statistik PDO 53
Tabel 4.9 Case Processing Summary 54
Tabel 4.10 Q-Q Plot 57
Tabel 4.11 Dentered Q-Q Plot 58
Tabel 4.12 Deskriptive Statistik 59
Tabel 4.13 Korelasi 60
Tabel 4.14 Variabel yang masuk 60
Tabel 4.15 Model Summary 61
Tabel 4.16 Annova 61
Tabel 4.17 Koefisien 62

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Proses Organisasi Persepsi 18
Gambar 2.2 : Konsep Teori..... 28
Gambar 2.3 : Skema Validitas Tes 38

gilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Data Responden 71
Lampiran 2 : Angket Kuesioner..... 72
Lampiran 3 : Data Mentah Skala PDO 77
Lampiran 4 : Data Mentah Skala Komitmen..... 79
Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas..... 81
Lampiran 6 : Hasil Uji Realibilitas..... 88
Lampiran 7 : Hasil Uji Normalitas Data..... 92
Lampiran 8 : Hasil Uji Regresi Linier Sederhana..... 96
Lampiran 9 : Surat Ijin Penelitian Skripsi 98
Lampiran 10 : Surat Keterangan Perusahaan..... 99

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan tidak sepenuhnya tergantung pada pimpinan dan manajemen perusahaan, tetapi juga pada tingkat keterlibatan karyawan terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini bisa diamaati pada perusahaan – perusahaan multinasional (*multinational corporation*), seperti: IBM, Unilever, General Electric, City Bank dan sebagainya. Bahkan bagi perusahaan jasa pelayanan, untuk membangun loyalitas pelanggan yang kuat, membutuhkan pelibatan karyawan yang lebih besar untuk membangun *image* positif.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting karena manusia sebagai tenaga kerja mempunyai keinginan yang tidak dimiliki oleh faktor-faktor produksi lain, seperti ingin diperlakukan secara manusiawi, keinginan terjaminnya kesempatan kerja, penghargaan diri dan keinginan untuk mengembangkan diri guna kemajuan. Oleh karena itu sudah sepantasnya jika tenaga kerja diperlakukan secara layak dan adil sehingga nantinya dapat berprestasi dan menyumbangkan tenaganya dengan kesungguhan hati.

Sebaik apapun visi, misi organisasi, hal tersebut tidak akan tercapai tanpa komitmen dan partisipasi organisasi. Sebaliknya apapun partisipasi organisasi, apabila diperlakukan sewenang-wenang, pada batas tertentu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

komitmen karyawan akan berkurang terhadap organisasi. Komitmen karyawan akan berkembang searah dan seiring dengan upaya mewujudkan dari organisasi.

Rasa memiliki dalam suatu organisasi sangatlah penting peranannya, disatu sisi dapat menunjang organisasi secara keseluruhan, disisi lain dapat menunjang karyawan tersebut. Komitmen merupakan suatu wujud dari sikap, perilaku, dan tanggung jawab yang diberikan karyawan kepada organisasi. Nilai-nilai kontribusi yang dirasakan oleh karyawan diperoleh dari dukungan yang diberikan oleh organisasi. Dukungan itu berupa tunjangan hari raya, serikat pekerja dan kompensasi-kompensasi yang perusahaan berikan kepada karyawan. Hal ini dimaksudkan supaya karyawan dapan merasakan suasana tempat kerja yang menyenangkan, dan karyawan dapat memberikan semua kontribusinya kepada perusahaan.

Menurut Mowday dan kawan-kawan (1982) yang dikutip oleh Trisnaningsih (2003), keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Oleh karena itu komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi.

Komitmen *affective* merupakan suatu komitmen yang mana dalam diri karyawan rasa memiliki organisasi, seperti contohnya para karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memiliki loyalitas yang sangat besar. Komitmen *affective* yang ada pada karyawan PT. GME berupa kerja lembur yang tidak mengharapkan gaji lembur, karyawan melakukan ini di karenakan karyawan merasa memiliki perusahaan. Komitmen *continuance* dalam PT. GME para karyawan melihat bahwa karyawan menghitung untung ruginya ikut dan keluar dari perusahaan. Karyawan melihat bahwa tidak mendapatkan peluang yang sama baiknya dengan perusahaan tempatnya bekerja dengan perusahaan lain. Seperti halnya dengan komitmen *normative*, karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya didasarkan oleh rasa kewajiban serta tanggung jawab dalan PT. GME ini. Para karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya disertai oleh rasa ingin dan senang dalam melakukannya, apapun tugas yang perusahaan berikan kepada karyawan akan dilakukan dengan baik oleh karyawan.

Persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran , perasaan, dan penciuman. Dan kepribadian merupakan konsep dinamik yang menggambarkan pertumbuhan dan perkembangan keseluruhan sistem psikologis seseorang.(irwanto, 1997)

Dukungan organisasi sangat diperlukan bagi setiap pekerja yang bekerja dalam suatu organisasi. Ini untuk menimbulkan rasa memiliki dari pekerja tersebut atas pekerjaan yang dilakukan, sehingga komitmen pekerja terhadap tugas-tugas yang diberikan dan juga terhadap organisasi menjadi meningkat, Begitu pula halnya dengan kepuasan kerja yang sangat

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempengaruhi pekerja dalam bekerja. Hal inilah yang membuat dukungan organisasi sangat diperlukan bagi setiap pekerja.

Persepsi dukungan organisasi pada karyawan merupakan suatu keadaan saling tergantung antara satu bagian dengan bagian lainnya telah menjadi sifat dari suatu organisasi yang merupakan suatu sistem terbuka. Bila suatu bagian dari organisasi mengalami gangguan maka akan berpengaruh pada bagaian lainnya dan mungkin juga pada seluruh sistem organisasi. Karena organisasi merupakan sistem kehidupan sosial, maka untuk berfungsinya bagian-bagian itu terletak pada tangan manusia. Oleh karena itu hubungan manusia dalam organisasi yang menfokuskan kepada tingkahlaku dari orang yang terlibat dalam satu hubungan berperan penting dalam membentuk komitmen organisasi .

PT. Global Media Ekatama adalah salah satu perusahaan jasa yang bergerak dibidang IT seperti penyediaan program-program sms *short code*, *advertising* yang disoftware dalam komputer secara *online*, sering terjadi ketidaksesuaian antara target yang ditentukan dengan realisasi artinya di PT. GME masih terjadi penyimpangan dan biasanya realisasi selalu lebih kecil daripada target. Bila dicermati dari hasil wawancara secara tidak langsung pada saat penelitian karyawan di perusahaan ini menunjukkan kinerja bisnis yang *favorable*. Hal ini diungkapkan oleh Lilik Darmiasih (2011) sebagai HRD, Bahwa perusahaan IT yang bergerak dibidang *short code* di Indonesia kurang sehat. Ini menyebabkan masyarakat sampai sekarang mengidentikkan sebagai unit usaha yang merugikan. Penyebab keadaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

demikian hamper dapat dipastikan ada yang salah dalam pengelolaannya, dengan kata lain perusahaan perusahaan tidak dikelola secara professional(hasil wawancara, 26 April 2011/GME/13.00 WIB).

Dari hasil kesimpulan pada penelitian di Politeknik Negri Medan yaitu adanya penurunan komitmen pada sebagian besar pegawai, jika dilihat dari rekapitulasi daftar hadir jumlah yang tidak mencapai target minimum kehadiran tujuh puluh lima persen semakin bertambah. Hal ini disebabkan persepsi dukungan organisasi yang rendah . Pegawai tidak merasa bahwa organisasi peduli pada pegawai yang menncapai *standard* , disamping itu *punishment* juga tidak diberikan kepada pegawai yang tidak mencapai *standard* (Nursiah,2008).

Dari hasil kesimpulan pada jurnal eksekutif, volume 4, nomor 3, desember 2007 yaitu Persepsi dukungan organisasi eksternal dan internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada perusahaan perbankan di Jawa Timur (susanto, 2007).

Mengingat pentingnya persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen karyawan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen karyawan PT. Global Media Ekatama di Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dibuat suatu rumusan masalah yaitu:

"Apakah persepsi dukungan organisasi berkorelasi positif atau berhubungan secara signifikan dengan komitmen karyawan?"

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi sebagai prediktor positif bagi komitmen organisasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu dapat menambah wawasan dan kekayaan ilmu pengetahuan di dalam bidang Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai presepsi dukungan organisasi dan komitmen karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini yaitu dapat memberikan informasi kepada perusahaan agar lebih memperhatikan pentingnya sebuah presepsi dukungan organisasi yang berperan untuk menimbulkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini memiliki sistematika pembahasan sebagai berikut: Bab pertama yaitu pendahuluan yang berisikan tentang latar bekang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

Bab kedua yaitu kajian pustaka yang berisikan tentang pengertian komitmen, dimensi komitmen organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan, pengertian persepsi, pengertian dukungan organisasi, bentuk dari persepsi dukungan organisasi, faktor-faktor yang mendukung persepsi dukungan organisasi serta hubungan antara komitmen dengan persepsi dukungan organisasi.

Bab ketiga yaitu metode penelitian yang berisikan tentang rancangan penelitian berupa uraian tentang desain penelitian yang akan digunakan, subyek penelitian, instrument penelitian, analisis data mencakup uraian tentang model dan cara menganalisis data termasuk teknik yang digunakan untuk uji prasyarat.

Bab keempat yaitu hasil penelitian dan pembahasan yang berisikan tentang hasil penelitian: persiapan dan pelaksanaan penelitian dan deskripsi hasil penelitian. Pengujian hipotesis berupa pemaparan tentang hasil pengujian untuk masing-masing variabel. Pembahasan tentang hasil yang diperoleh berupa penjelasan teoritis, baik secara kuantitatif, kualitatif maupun statistik.

Bab kelima sebagai bab penutup berisikan tentang kesimpulan yang merupakan interpretasi hasil penelitian dan saran berupa anjuran yang menyangkut aspek operasional, konseptual atau kebijakan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Komitmen

1. Pengertian Komitmen

Menurut L. Mathis-John H. Jackson, komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan.

Menurut Griffin, komitmen organisasi (organisational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Richard M.Steers (Sri Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi(kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan (kesediaaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Fred Luthan(1995:175), komitmen organisasi didefinisikan sebagai:

a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
c. Keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas terlihat adanya suatu kesamaan, yaitu bahwa komitmen pada organisasi ditandai dengan bentuk loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut pada kesetiaan karyawan pada organisasi yang bersifat positif tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi. Maka komitmen pada organisasi dapat disimpulkan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan, serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin dan kepentingan organisasi.

2. Dimensi Komitmen

Komitmen pekerja terhadap organisai dibedakan oleh variable yang bersifat pribadi (umur, masa kerja, dan lain-lain) dan organisasi (desain

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

multidimensional karena itu ada tiga komponen untuk mendorong tumbuhnya komitmen.

Menurut Allen dan Meyer, ada tiga Dimensi komitmen organisasi adalah :

a. Komitmen afektif (*affective comitment*)

Komitmen afektif (*affective comitment*) yaitu keterlibatan emosi pekerja terhadap organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dan atau dikembangkan apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan. Organisasi memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan skill yang berharga.

b. Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*)

Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*) yaitu keterlibataan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan akibat keluarnya pekerja dari organisasi. Komitmen ini dipengaruhi atau dikembangkan pada saat individu melakukan investasi. Investasi tersebut akan hilang atau berkurang nilainya apabila individu beralih pada organisasinya.

c. Komitmen normatif (*normative commiment*)

Komitmen normatif (*normative commiment*) yaitu keterlibatan perasaaan pekerja terhadap tugas-tugas yang ada di organisasi. Komitmen normative dipengaruhi atau dikembangkan sebagai hasil dari internalisasii tekanan normative untuk melakukan tindakan tertentu dan menerima

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban harus dibalas(Meyer & Allen, 1991).

3. Pedoman Meningkatkan Komitmen

Dessler memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan:

a. Berkomitmen pada nilai manusia: Membuat aturan tertulis, memperkerjakan menejer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
b. Memperjelas dan mengkomukasikan misi Anda: Memperjelas misi dan ideologi; berkharisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai; menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan; membentujk tradisi.
c. Menjamin keadilan organisasi: Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang koprehensif; menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
d. Menciptakan rasa komunitas: Membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.
e. Mendukung perkembangan karyawan: Melakukan aktualisasi; memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama; memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

Komitmen terhadap perusahaan merupakan suatu perilaku penting yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kekuatan para karyawan untuk bertahan pada suatu perusahaan. (Wutun, 2001).

Komitmen dalam organisasi harus diusahakan untuk dapat ditingkatkan, sekaligus guna menekan tingkat pergantian karyawan yang banyak terjadi pada perusahaan-perusahaan tertentu, oleh karenanya para peneliti selalu mencoba mencari variabel-variabel yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi tersebut. (Alwi, 2001) menguraikan hasil penelitian dari SWA & AMI terhadap 165 responden dari berbagai perusahaan di Indonesia menunjukkan beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, diantaranya adalah : kejujuran dalam pekerjaan, perhatian dan kepedulian terhadap karyawan dan kepercayaan terhadap karyawan.

4. Faktor-Faktor Mempengaruhi Komitmen

Begley & Cjazka, (1993) menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi tersebut dalam 4 kategori, yaitu :

a. Karakteristik individu (usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan).
b. Karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan.
c. Karakteristik struktural (formalitas, desentralisasi).
d. Pengalaman dalam kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dessler (1994: 75) membagi komitmen organisasi dalam 3 (tiga) faktor, yaitu:

a. Kepercayaan dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.
b. Keinginan bekerja keras demi kepentingan organisasi.
c. Keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap menjadi anggota organisasi.

B. Persepsi Dukungan Organisasi

1 . Pengertian Persepsi

Persepsi pada hakekatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang didalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Kunci untuk memahami persepsi adalah terletak pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi, dan bukannya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi.

Menurut Duncan, Persepsi itu dapat dirumuskan dengan berbagai cara, tetapi dalam ilmu perilaku khususnya psikologi, istilah ini dipergunakan untuk mengartikan perbuatan yang lebih dari sekedar mendengarkan, melihat atau merasakan sesuatu. Menurut Gurubesar University Of Alabama ini, persepsi yang signifikan itu ialah jika diperluas diluar jangkauan lima indera, dan merupakan suatu unsure yang penting didalam penyesuaian perilaku manusia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Atkinson dan Higard (1982: 82) menyatakan bahwa persepsi merupakan proses mengintrepretasi dan mengorganisasikan pola stimulus-stimulus yang berasal dari lingkungan, sehingga terdapat dua unsur yang penting yaitu interpretasi dan pengorganisasian. Interpretasi itu sangat penting dalam suatu persepsi karena realitas yang ada di dunia ini sangat bervariasi sehingga tidak jarang memerlukan pemahaman dari individu agar menjadi bermakna bagi individu yang bersangkutan.

Davidoff (1981:233) mengemukakan tiga hal yang mendukung bahwa persepsi bukan sebagai cermin realitas.

a. Indera yang dimiliki manusia tidak dapat memberikan respon terhadap aspek-aspek yang ada dalam lingkungan.
b. Manusia sering melakukan persepsi terhadap stimulus-stimulus yang pada realitasnya tidak ada.
c. Persepsi manusia bergantung pada apa yang diharapkan dari pengalaman yang dimiliki serta motivasinya yang ada pada dirinya.

Sehingga persepsi yang sebenarnya bukanlah suatu gambaran yang persis sama dengan yang ada melainkan gambaran perwujudannya sudah diwarnai oleh interpretasi individu.

Menurut Levine dan Shefner(dalam Eysenck, 1993:11) Persepsi adalah cara dimana individu menginterpretasikan informasi yang diperoleh berdasarkan pemahaman individu itu sendiri, sehingga dapat ditarik kesimpulan individu menyadari adanya kehadiran suatu stimulus, namun individu itu menginterpretasikan stimulus tersebut.

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun faktor–faktor yang mempengarui pengembangan persepsi seseorang antara lain :

a. Psikologi

Persepsi seseorang mengenai segala sesuatu dialam dunia ini sangat dipengarui oleh keadaan Psikologi.

b. Famili

Pengaruh yang paling besar terhadap anak–anak adalah familinya. Orang tua yang telah mengembangkan suatu cara yang khusus didalam memahami dan melihat kenyataan didunia ini, banyak sikap dan persepsi-persepsi mereka yang diturunkan kepada anak-anaknya.

c. Kebudayaan

Kebudayaan dan lingkungan masyarakat tertentu juga merupakan salah satu faktor yang kuat di dalam mempengarui sikap, nilai, dan cara seseorang memandang dan memahami keadaan didunia ini.

Jadi dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah proses individual dalam menginterpretasikan, mengorganisasikan dan member makna pada stimulus yang berasal dari lingkungan dimana individu itu berada, sebagai hasil dari proses belajar dan pengalaman.

2. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002:211) persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi kedalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas diri karyawan, maka karyawan tersebut akan merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertangugng jawab untuk berkontribusi dan memberikan performansi terbaiknya pada organisasi atau perusahaan.

Wendell (1994:91) mendefinisikan dukungan adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antar manajer dan karyawan lebih ditekankan pada dukungan saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

Menurut Robbins (1996:150) menyatakan bahwa " orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang terwujud dari pekerjaan. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi social. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantarkan kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan cerminan utama dari kepuasan karyawan."

Hasil pengorganisasian persepsinya mengenai sesuatu informasi dapat berupa pengertian tentang sesuatu obyek tersebut. Pengorganisasian persepsi itu meliputi tiga hal yakni :

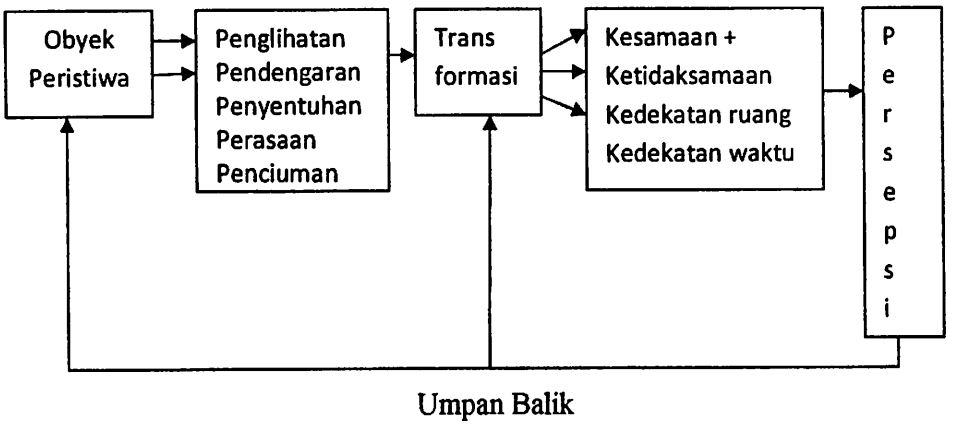
a. Kesamaan dan ketidaksamaan.
b. Kedekatan dalam ruang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Kedekatan dalam waktu

Artinya obyek yang mempunyai ciri yang sama dipersepsi ada hubungannya, sedangkan obyek yang mempunyai ciri yang tidak sama adalah terpisah. Obyek atau peristiwa yang dilihat oleh orang karena adanya kedekatan dalam ruang tertentu, akan dengan mudah diartikan sebagai obyek atau peristiwa yang ada hubungannya.

Obyek atau peristiwa juga dilihat sebagai hal yang mempunyai hubungan karena adanya kedekatan atau kesamaan dalam waktu. Berikut gambar yang dapat menjelaskan penjelasan organisasi persepsi:



Gambar 2.1 : Proses Organisasi Persepsi

Di lain pihak, persepsi terhadap dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap organisasi yang dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasi (misalnya supervisor) dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Bagi karyawan, sosioemosional mereka seperti *respect* (penghargaan), *caring* (kepedulian), dan *tangible benefit* seperti gaji dan tunjangan kesehatan. Perasaan dihargai oleh organisasi membantu mempertemukan kebutuhan karyawan akan *approval* (persetujuan), *esteem* (pengahrgaan) dan *affiliation* (keanggotaan). Penilaian positif dari organisasi juga meningkatkan kepercayaan bahwa peningkatan usaha dalam bekerja akan dihargai. Oleh karena itu karyawan akan memberikan perhatian yang lebih atas penghargaan yang mereka terima dari atasan mereka. Penilaian positif dari organisasi juga meningkatkan kepercayaan bahwa peningkatan usaha dalam bekerja akan dihargai. Oleh karena itu karyawan akan memberikan perhatian yang lebih atas penghargaan yang mereka terima dari atasan mereka.

Dukungan organisasional merupakan suatu sarana dimana para karyawan dapat merasakan tempat dimana karyawan bekerja menjadi tempat kerja yang menyenangkan. Disamping itu karyawan bekerja untuk organisasi dan diharapkan para karyawan dapat berkomitmen bagi kelangsungan organisasi. Dukungan organisasional sangatlah penting guna menunjang organisasi itu sendiri. Dukungan organisasi juga sangat mempengaruhi komitmen perilaku, serta kepuasan kerja setiap individu para pekerja dalam suatu organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempengaruhi komitmen perilaku, serta kepuasan kerja setiap individu para pekerja dalam suatu organisasi.

3. Bentuk dari Persepsi Dukungan Organisasi

Fleishman dan Harris(1992:21), mengemukakan terdapat banyak bentuk dukungan yang dapat diberikan kepada karyawan, masalahnya adalah memberi bentuk khusus yang diperlukan guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan seorang bawahan. Bilamanakah khususnya dukungan itu penting, seperti dibawah ini :

a. Bagi karyawan yang tidak mandiri atau karyawan yang dibesarkan dalam suatu kebudayaan yang otoriter, penyelia yang mendukung dapat menjadi pengganti orang tua, seseorang pada siapa bawahan dapat bersandar dalam kesulitan.
b. Bagi karyawan dengan kebutuhan-kebutuhan social yang lebih tinggi yang ditugaskan pada pekerjaan-pekerjaan rutin, kegiatan-kegiatan penyelia dapat melicinkan atau menghambat perkembangan suatu kelompok kerja yang akrab dan bersatu padu.
c. Dukungan penyelia berperan sebagai penghapus ketegangan yang mengalahkan sifat sementara pekerjaan yang menimbulkan frustasi. Bila pekerjaan jauh kurang menantang disbanding yang diinginkan para pekerja, para penyelia dapat selalu bersedia mendengarkan keluhan-keluhan.
d. Dukungan terutama penting bila teknologi atau tata letak pekerjaan mengharuskan penyelia melakukan interaksi terus-menerus dengan para

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kelompok yang erat, yang berurusan dengan atasan terus menerus, dukungan amat penting.

e. Bila dukungan diberikan oleh orang-orang lain dalam organisasi, terutama oleh teman-teman sekerja seseorang menerima dukungan dari atasan menjadi kurang penting. Dukungan menjadi kurang penting bila organisasi memiliki kebijakan-kebijakan personalia yang penuh kebaikan. Jika hak-hak pekerja dikemukakan dalan kontak serikat atau peraturan personalia perusahaan, kesempatan atasan untuk merajalela sangat berkurang.

Ada tiga kategori peran kunci yang diberikan Mitzberg(1973) yang dikutip oleh Sofo (1999), untuk menggambarkan peran manajemen terhadap bawahannya:

a. Peran Interpersonal: melibatkan mengarahkan, menghubungkan dan menjadi tokoh *figure*.
b. Peran Informasional: melibatkan pemantauan, dimensinasi dan menjadi seorang pembicara.
c. Peran Desisional: Mengalokasikan sumber daya, melakukan perundingan, menangani kekacauan dan menjadi seorang wirausaha.

Menurut Ndler dan Wiggs(1986) yang dikutip sofo(1999), ada dua kunci utama untuk manajer dalam rangka mendukung organisasi dan bawahannya:

a. Membentuk kesempurnaan, mengatur dirinya sendiri dan memperoleh kredibilitas dalam organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Melibatkan tanggung jawab untuk membantu mengarahkan perubahan dalam organisasi untuk meningkatkan keahlian personal.

Dukungan dari organisasi terutama atasan dapat mempengaruhi tugas-tugas yang akan dilakukan oleh karyawan dan diharapkan mendapatkan suatu umpan balik, sehingga apabila terdapat suatu kesalahan atau kekurangan maka secepatnya dapat dilakukan koreksi terhadap kekurangannya. Selain itu dengan dukungan organisasi diharapkan para karyawan dapat meningkatkan prestasinya melewati tugas-tugas pokoknya, sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

4. Faktor-faktor yang mendukung persepsi dukungan organisasi

Robbins(1996:150) menyatakan bahwa orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantarkan ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan karyawan.

Inovasi merupakan kunci keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi, maka pihak manajemen dalam suatu organisasi perlu memperhatikan hal ini dan bertanggungjawab untuk mendorong ide-ide kreatif. Beberapa hal yang dapat dilakukan pihak manajemen adalah *reward*, menciptakan iklim inovatif, mempekerjakan individu yang kreatif dan mendukung orang-orang yang menghasilkan ide kreatif (Luecke,2003)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Amabile dan kawan-kawan yang dikutip oleh Wulani (2004), kreativitas dapat muncul dengan adanya dorongan yang berupa dukungan organisasi. Dukungan organisasi ini meliputi:

a. Dukungan terhadap usaha pengambilan resiko dan penggeneralisasian ide oleh seluruh jenjang manajemen.
b. Evaluasi yang Fair terhadap ide-ide baru.
c. Penghargaan dan pengakuan terhadap kreativitas.
d. Kolaborasi ide dan keputusan yang mendukung ide-ide baru tersebut.

Strauss dan Sayles(1990: 126) mengemukakan ada tiga unsur kritis dalam dukungan, antara lain:

a. Menumbuhkan suatu perasaan disetujui: hubungan pribadi antara personalia dan para bawahannya sangat mempengaruhi cara bawahan memandang pekerjaan.
b. Mengembangkan hubungan pribadi: perasaan setuju lebih besar kemungkinannya akan berhasil bila atasan menunjukkan perhatian pribadi terhadap para bawahannya.
c. Memberi perlakuan yang adil: Setiap karyawan secara langsung bergantung pada atasan, sehingga mereka ingin sekali menerima perlakuan yang adil dengan membuat setiap karyawan mengetahui secara tepat apa yang diharapkan dan dengan menerapkan disiplin yang konsekuen.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Karyawan

Sumber daya utama perusahaan adalah manusia, sehingga kemampuan dan kompetensi karyawan harus menjadi prioritas utama untuk ditingkatkan dan dikembangan semaksimal mungkin (Wingnyowiyoto, 2002:47). Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya agar mampu menghadapi persaingan di era globalisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memenuhi kebutuhan karyawan. memberikan kontribusi secara maksimal dalam bentuk waktu, tenaga dan usaha kepada perusahaan (Randall, 1999).

Namun sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan tidak akan memiliki rasa keterikatan terhadap tempatnya bekerja yang pada akhirnya akan menyebabkan karyawan tersebut tidak memiliki keterlibatan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang seperti ini dapat dikatakan memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah akan memiliki semangat yang rendah dalam bekerja dan berkarya, cepat lelah, bosan, emosi tidak stabil serta memiliki tingkat absensi yang tinggi (Yudhawati, 2002).

Porter dan Smith (1995:207) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memiliki:

a. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.

c. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang ikut mempengaruhi tinggi rendahnya Karyawan yang terpenuhi kebutuhannya akan komitmen karyawan pada organisasi adalah persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi (Eisenberger, 2002).

Dari penelitian sebelumnya ditemukan bahwa ada hubungan yang kuat antara persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Salah satu penelitian itu adalah yang dilakukan oleh Rhoades, Eisenberger dan Armeli (2001). Dalam penelitian ini ditemukan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi menjadi mediator yang menghubungkan reward organisasi, keadilan prosedural, dan dukungan atasan dengan komitmen karyawan.

Penelitian mengenai persepsi terhadap dukungan organisasi dimulai dengan mengamati apakah pimpinan (manager dan supervisor) peduli dengan komitmen karyawan pada organisasi, serta bagaimana karyawan mengevaluasi komitmen organisasi kepada mereka. Bagi para karyawan, organisasi merupakan suatu hal yang penting karena organisasi merupakan sumber sosio-emosional seperti rasa hormat, kepedulian, serta keuntungan ekonomi. Penghargaan dan kepedulian yang diberikan oleh organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan penerimaan, penghargaan dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hubungan afiliasi yang baik. Penilaian yang positif oleh organisasi juga menunjukkan bahwa segala usaha dan jerih payah yang dilakukan oleh karyawannya itu diperhatikan dan dihargai.

Teori dukungan organisasi (Eisenberger, 2001) berpendapat bahwa untuk memenuhi kebutuhan sosio-emosional dan mengevaluasi pemberian benefit pada usaha kerja karyawan yang meningkat, maka pekerja membentuk persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Jika persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi itu positif maka hal ini akan meningkatkan perasaan tanggung jawab dan kelekatan emosional karyawan kepada organisasi yang pada akhirnya nanti akan mendorong karyawan untuk berugaha agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut teori dukungan organisasi, persepsi terhadap dukungan organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi dengan menciptakan rasa bertanggung jawab untuk peduli pada kesejahteraan dan keberlangsungan organisasi (Eisenberger, 2001). Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, secara emosional akan lebih terikat kepada organisasi tempatnya bekerja. Individu tersebut juga akan merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut serta memberikan usahanya yang terbaik demi tercapainya visi dan misi organisasi tersebut.

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Kerangka Teoritik

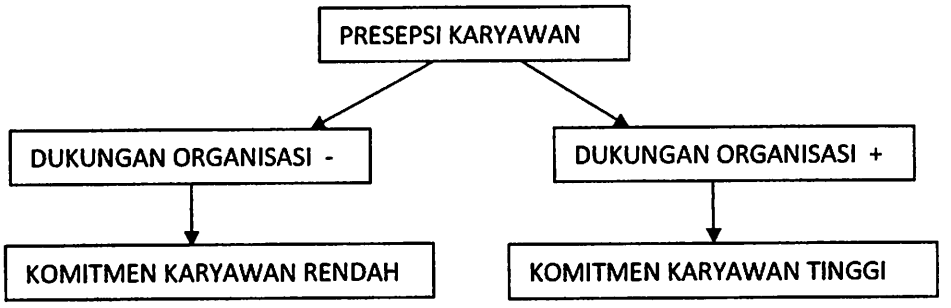
Kerangka teori yang dimaksud adalah teori-teori yang digunakan dalam penelitian, sehingga aktivitasnya menjadi jelas, terarah, sistematis dan ilmiah. Adapun teori yang digunakan untuk memperjelas dasar berfikir penulis dalam penelitian adalah Komitmen organisasi menurut Griffin, komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Persepsi dukungan organisasi menurut (Eisenberger dalam Allen dan Brady, 1997) persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi kedalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas diri karyawan, maka karyawan tersebut akan merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertangung jawab untuk berkontribusi dan memberikan performansi terbaiknya pada organisasi atau perusahaan.

Jika disimpulkan bahwa presepsi karyawan terhadap dukungan organisasi yang positif maka akan timbul komitmen yang tinggi begitupun

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebaliknya jika presepsi karyawan terhadap dukungan organisasi negatif maka yang terbentuk adalah komitmen yang rendah jika di gambarkan dalam suatu bagan yaitu :



Gambar 2.2: Konsep Teori

E. Hipotesis

Berdasarkan pada masalah yang diajukan, tujuan penelitian, kajian teori, maka dapatlah diajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak Ada korelasi positif antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen karyawan.

Ha : Ada korelasi positif antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan survei, metode ini dilakukan dalam rangka memperoleh data yang sesuai dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

1 . Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan bentuknya jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Sedangkan secara analisis statistik data ini termasuk pada data interval, karena data yang diperoleh dengan cara pengukuran dimana jarak dua titik pada skala sudah diketahui. Data ini diperoleh dari jawaban karyawan PT. Global Media Ekatama.

Berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian ini merupakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya yaitu diperoleh dari karyawan PT. Global Media Ekatama.

2. Identifikasi Variabel

a. Variabel bebas/ X (*independent variabel*)= Persepsi dukungan organisasi

b. Variabel tergantung/Y(*dependent variabel*)= Komitmen karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Metode Pengumpulan Data

a. Penelitian Lapangan

Dengan membagikan kuesioner kepada setiap karyawan sebagai responden dan wawancara secara tidak terstruktur dengan pimpinan perusahaan.

b. Studi Literatur

Dengan membaca dan mempelajari buku-buku serta dokumen-dokumen perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

4. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang dipergunakan berupa kuesioner yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai seberapa berpengaruhnya presepsi dukungan organisasi terhadap komitmen karyawan. Adapun langkah-langkah di dalam penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner diberikan kepada karyawan yang memiliki karakteristik yang telah ditetapkan.
b. Peneliti menjelaskan dalam daftar pertanyaan tentang cara pengisian kuesioner.
c. Responden mengisi kuesioner sesuai dengan penilaiannya sendiri.
d. Setelah kuesioner selesai diisi oleh responden, peneliti segera mengumpulkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Subyek Penelitian

1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 1998).

Populasi adalah wilayah generalisai yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003).

PT. Global Media Ekatama adalah salah satu perusahaan jasa yang bergerak dibidang IT seperti penyediaan program-program sms *short code*, *advertising* yang disoftware dalam komputer secara *online*, karena PT. GME mememiliki faktor-faktor *affectif*, *continuitas* dan *normative*, sehingga memungkinkan peneliti menganalisis data yang diperoleh dari karyawan perusahaan tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT.Global Media Ekatama yang berjumlah seratus enam puluh orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Data Jumlah Populasi PT.Global Media Ekatama

NO	JABATAN	SIANG	MALAM	JUMLAH
1	Direktur	1	_	1
2	Manager Direktur	_	1	1
3	HRD	1	1	2
4	Administrasi Counter	1	1	2
5	Traffic & Revenue Share	7	7	14

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6	Finance	2	1	3
7	Finance Support	2	1	3
8	Sub Keuangan	2	1	3
9	Bussinies Development	3	2	5
10	Marketing Buffer	2	2	4
11	Creatif program	3	2	5
12	Web Design	2	2	4
13	Design Grafis	2	2	4
14	IT Support	2	2	4
15	Rekonsel	7	7	14
16	Content Development	7	7	14
17	Content	12	12	24
18	Programer	6	4	10
19	Programer Junior	4	2	6
20	Operator	12	6	18
21	Operator Counter	3	2	5
22	Resepsionis	2	2	4
23	Office Girl	2	2	4
24	Security	2	2	4
25	Parkir service	1	1	2
	Jumlah Karyawan			**160**

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik populasinya (Azwar,2000: 20). Sampel diambil hanya tiga puluh orang dari jumlah seluruh karyawan dan data responden dalam penelitian ini sebagaimana terlampir. Tiga puluh orang merupakan syarat untuk mencapai suatu distribusi normal (Gravetter 2007,dalam Andhika 2009:4). Kerlinger dan Lee (2000) menyarankan sebanyak tiga puluh sampel sebagai jumlah minimal sampel dalam penelitian kuantitatif (Wisnu, 2009: 77).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik rancangan sampel probabilitas (*Probability Sampling Design*) artinya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penarikan sampel didasarkan atas pemikiran bahwa keseluruhan unit populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Dengan demikian, dalam rancangan ini tidak terdapat diskriminasi unit populasi yang satu dengan yang lainya (bungin, 2005).

Pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan system sistematis atau mengambil secara acak dari daftar hadir karyawan (*Simple Random Sampling*), peneliti menggunakan teknik tersebut karena dari ke tiga tehnik: (1) teknik mengundi unit-unit populasi, (2) mengundi tabel bilangan random, (3) pengambilan system sistematis. Teknik yang ketiga tersebut sangat cocok digunakan, karena populasi yang akan diteliti tidak terlalu banyak dan memungkinkan untuk menggunakan teknik tersebut, sehingga dapat memanfaatkan waktu yang terluang untuk mengoptimalkan penyelesaian penelitian ini.

C. Instrumen Penelitian

Alat yang dipakai dalam mengumpulkan data penelitian adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) yang disebarkan pada karyawan sejumlah sampel yang ditetapkan peneliti. Rancangan alat ukur yang digunakan adalah skala komitmen organisasi (Hasil tugas pengukuran skala psikologi semester VII) dan skala presepsi dukungan organisasi.

Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval. Teknik pengukuran data dengan menggunakan skala Likert, dimana responden diminta untuk memberikan tanda pada salah satu jawaban alternatif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada skala model Likert perangsangnya adalah pernyataan. Respon yang diharapkan diberikan oleh subyek adalah taraf kesetujuan atau ketidaksetujuan dalam variasi: sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS), (Suryabrata, 2005).

Masing-masing alternative jawaban itu diberi bobot (*score*) sebagai berikut: (Supomo, 1999)

1. Alternatif jawaban sangat setuju	(SS)	diberi skor 5
2. Alternatif jawaban setuju	(SS)	diberi skor 4
3. Alternatif jawaban ragu-ragu	(R)	diberi skor 3
4. Alternatif jawaban tidak setuju	(TS)	diberi skor 2
5. Alternatif jawaban sangat tidak setuju	(STS)	diberi skor 1

1. Komitmen Karyawan

a. Definisi Operasional

Berdasarkan berbagai definisi mengenai komitmen terhadap organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merefleksikan tiga dimensi utama yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi affektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi , dengan indikator sebagai berikut:

1) *Affective*

a) Melibatkan diri dengan kegiatan organisasi

b) Memiliki kesamaan nilai dan tujuan dengan organisasi

c) Memiliki loyalitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d) Memiliki kepercayaan pada organisasi

e) *Voice* yaitu memberikan saran untuk kemajuan organisasi.

2) *Continuence*:

a) Merasa rugi meninggalkan organisasi

b) Memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi

c) Memiliki kebutuhan akan organisasi.

3) *Normative*:

a) Memiliki tanggung jawab

b) Memiliki kedisiplinan dalam organisasi

c) Menyelesaikan tugas dengan tepat.

b. Alat Ukur (*Blue Print*)

Tabel 3.2 *Blue Print* Komitmen

Dimensi	Indikator	Definisi Operasional Indikator	Aitem	
			F	UF
Affective	a.Melibatkan diri dengan organisasi	Ikut andil dan selalu aktif dalam setiap kegiatan atau aktifitas yang dilakukan oleh organisasi	1, 23	18, 27
	b. Memiliki kesamaan nilai dan tujuan dengan organisasi	Adanya kesamaan nilai & tujuan yang ada dalam diri individu dengan nilai & tujuan yg ada pada organisasi.	2	19, 28
	c. Memiliki Loyalitas	Kesediaan orang melanggengkan hubungan dg organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharap apapun.	3, 24	20

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	d. Memiliki kepercayaan pada organisasi	Memiliki keyakinan secara penuh terhadap organisasi dan antar para anggota tersebut.	4	21, 29
	e.Voice= memberikan saran untuk kemajuan organisasi	Selalu memberikan pemikiran gagasan atau ide-ide untuk kemajuan organisasi tersebut.	5	22
Continuance	a. Merasa rugi meninggalkan organisasi	Persepsi seseorang tentang kerugian yang akan dihadapinya apabila ia meninggalkan organisasi.	12	6
	b. Memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi	Adanya rasa ingin untuk terus selalu berada dalam organisasi apapun yang terjadi.	13	7, 30
	c. memiliki kebutuhan akan organisasi	Adanya rasa membutuhkan dalam diri seseorang terhadap organisasi tersebut.	14	8
Normative	Memiliki tanggung jawab	Menjalankan sesuatu sesuai dengan tugasnya dan siap untuk menerima resiko yang akan dihadapinya.	15, 25	9
	Memiliki kedisiplinan	Memiliki rasa ketaatan terhadap tata tertib dan aturan-aturan yang ada didalam organisasi.	16, 26	10
	Menyelesaikan tuas dengan cepat	Melaksanakan segala sesuatu yang menjadi tugasnya dengan benar	17	11
JUMLAH			**15**	**15**

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Persepsi Dukungan Organisasi

a. Definisi Operasional

Keyakinan pekerja tentang seberapa besar peranan organisasi terhadap pekerjaan dan kesejahteraan para pekerjanya. Persepsi dukungan organisasi yaitu:

1) Menumbuhkan suatu perasaan disetujui: hubungan pribadi antara personalia dan para bawahannya sangat mempengaruhi cara bawahan memandang pekerjaan.
2) Mengembangkan hubungan pribadi: perasaan setuju lebih besar kemungkinannya akan berhasil bila atasan menunjukkan perhatian pribadi terhadap para bawahannya.
3) Memberi perlakuan yang adil: Setiap karyawan secara langsung bergantung pada atasan, sehingga mereka ingin sekali menerima perlakuan yang adil dengan membuat setiap karyawan mengetahui secara tepat apa yang diharapkan dan dengan menerapkan disiplin yang konsekuen.

b. Alat Ukur (*Blue Print*)

Tabel 3.3 *Blue Print* Persepsi Dukungan Organisasi

No	DIMENSI	INDIKATOR	F	UF	JUMLAH
1	Menumbuhkan suatu perasaan disetujui	a. Merasa bahwa penyelia menyetujui pekerjaan bawahan.	1	3	2
		b. Merasa diri bawahan sebagai individu serta menaruh perhatian pada perkembangan	2	5	2

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		perhatian pada perkembangan pribadi			
2	Mengembangkan hubungan pribadi	Menunjukkan perhatian pada bawahan baik di dalam maupun diluar pekerjaan.	4 dan 9	7 dan 11	4
3	Memberi perlakuan yang adi	Karyawan mengetahui secara tepat apa yang diharapkan dengan menerapkan disiplin yang konsekuen	6 dan 10	8 dan 12	4
Jumlah			**6**	**6**	**12**

D. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

1. Uji Validitas

Definisi validitas tes atau validitas alat ukur yang sudah klasik adalah "sejauh mana tes itu mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur"(*validity of test is the extent to which the test measures what it is purposed to measure*). Jadi, validitas tes pada dasarnya menunjuk kepada derajat fungsi mengukurnya suatu tes, atau derajat kecermatan ukurnya sesuatu tes. Untuk mengkaji validitas alat ukur secara konvensional orang melihatnya dari tiga arah yang secara skematis seperti disajikan dengan gambar di bawah ini,(Suryabrata,2005).

Validitas Tes
- Validitas isi
- Validitas Construct
- Validitas berdasar kriteria
  - validitas sama sat
  - validitas prediktif

Gambar 3.3 *.Skema Validitas Tes*

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tujuan dari analisis Validitas adalah untuk menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner, apakah isi dari butir pertanyaan tersebut sudah valid. Cara menguji validitas dengan mengkorelasikan antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor, jika hasilnya positif maka dikatakan valid. Langkah-langkah dalam pengujian validitas adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis

   H0= Skor pertanyaan berkorelasi positif dengan skor variabel

   H1= Skor pertanyaan berkorelasi negatif dengan skor variabel

b. Menentukan nilai r Tabel, untuk df= jumlah kasus-2 dan tingkat signifikansinya 5%

c. Mencari r hasil

   r hasil adalah pada kolom*corrected item-total correlation.*

d. Mengambil keputusan

   Dasar pengambilan keputusan adalah:

   1) Jika r α positif dan r α > r Tabel, maka butir atau variable tersebut valid.

   2) Jika r α positif dan r α < r Tabel, maka butir atau variable tersebut tidak valid.

   Jadi jika r α > r Tabel tetapi bertanda negative, maka H0 tetap ditolak.

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk memutuskan apakah variabel valid atau tidak, digunakan pengujian validitas. Validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur(Effendi, 1995).

2. Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas alat ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap subyek yang sama diperoleh hasil relatif sama untuk mencari reliabilitas alat ukur digunakan rumus alpha.

Adapun rumusannya adalah sebagai berikut:

$$a = \frac{K}{K-1} x \frac{\sum a}{a}$$

Keterangan:

α = Reliabilitas Instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

∑α = Jumlah Varian Butir

α = Varian Total

Reliabilitas alat tes yang juga menunjukkan derajat kekeliruan pengukuran tidak dapat ditentukan dengan pasti, melainkan hanya dapat diestimasi. Teknik yang digunakan dalam menganalisis hasil validitas dan reliabilitas adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) 12.0 *for windows* yang mana rumus yang dipakai adalah rumus ALPHA. Dengan ketentuan jika harga Alpha bertanda

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

positif dan lebih besar dari r tabel, maka variabel dikatakan reliabel, (Muhid,2007)

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subyek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda(Suryabrata,2005).

Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Bila suatu alat dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten maka alat tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan suatu konsisten suatu alat ukur di dalam gejala yang sama dengan melihat pada r hasil atau alpha apakah lebih besar atau lebih kecil 5%, jika lebih besar dari 5% maka reliabel dan jika lebih kecil dari 55 maka tidak reliabel(Sekaran, 1992).

E. Analisis Data

Menganalisis data merupakan langkah kritis dalam suatu penelitian, berdasarkan proses penarikan sampel dan pengumpulan data akan diperoleh data kasar, agar data kasar dapat dibaca dan di intepretasikan dibutuhkan metode analisis data, dalam hal ini metode statistik yang merupakan cara untuk memperoleh data dan menarik kesimpulan yang diteliti serta kesimpulan yang logis dari pengolahan (Sumadi Suryabrata, 2002).

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana.

Bila kita ingin mengetahui bagaimana variabel tergantung dapat diprediksikan melalui variabel bebas maka kita harus menggunakan analisis regresi, analisis regresi linier sederhana mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier, yang melibatkan satu variable bebas, digunakan sebagai alat untuk memprediksi besarnya nilai variabel tergantung, Persamaan umum regresi linier sederhana(Muhid, 2010: 68):

$Y = a + bX$

Keterangan:

Y = Komitmen Karyawan(variabel terikat/ kriteria)

a = Nilai Constant pada kolom Koefisien

b = Nilai variable prediktor pada kolom koefisien

X = Presepsi dukungan organisasi (variabel bebas/prediktor)

Ada beberapa hal yang harus dipenuhi apa bila menggunakan tehnik analisis regresi linier sederhana yaitu :

1. Data kedua variable berbentuk data kuantitatif (interfal dan rasio)
2. Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal
3. Varian distribusi tergantung (*dependent variable*) harus konstan untuk semua nilai variable bebas (*independent variable*)

Hubungan kedua variabel harus linier dan semua observasi harus saling bebas (Muhid,2010: 69)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

a. Perizinan

Sebelum penelitian dilakukan, hal yang paling penting dilakukan adalah meminta perizinan kepada pihak PT. Global Media Ekatama, Surabaya untuk melakukan penelitian perusahaan tersebut. Selain itu, dilakukan penjelasan tentang tujuan dari penelitian yang akan dilakukan, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman antara pihak peneliti dengan pihak perusahaan. Pengajuan surat izin dilakukan pada tanggal 05 Mei 2011 kepada HRD PT. Global Media Ekatama Surabaya, Ibu Lilik Darmiasih.

b. Persiapan Penelitian

Sebelum mengadakan penelitian, langkah awal yang perlu diperhatikan adalah persiapan penelitian agar tidak terdapat kendala dalam melaksanakan penelitian dilapangan, persiapan penelitian meliputi penyusunan alat ukur atau angket, dan penentuan skor untuk alat ukur. Namun sebelum persiapan penelitian ada tahap-tahap yang perlu dilakukan yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Merumuskan masalah yang akan dikaji dan menentukan tujuan yang akan dicapai.
2) Melakukan studi pustaka dengan tujuan mencari dan menelaah teori serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini.
3) Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing skripsi untuk mendiskusikan dan menyempurnakan data atas konsep yang mendasari penelitian
4) Mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam rangka pengumpulan data termasuk menentukan indikator-indikator untuk menyusun alat ukur dan menentukan skala yang akan dipakai
5) Menentukan populasi dan sampel penelitian yang sesuai dengan tujuan serta landasan teori.

c. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Global Media Ekatama dengan jumlah populasi seratus enam puluh karyawan. Untuk sampel peneliti mengambil tiga puluh karyawan baik itu laki-laki maupun perempuan, karena teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik *simple random sampling*.

Obyek kajian (masalah) yang diteliti yaitu tentang apakah persepsi dukungan organisasi berkorelasi positif atau berhubungan secara signifikan dengan komitmen karyawan PT.Global Media Ekatama.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tidak terdapat hambatan dalam proses penelitian ini dari perijinan perusahaan sampai penyajian data, terlebih lagi untuk skala komitmen peneliti menggunakan skala yang telah direkomendasikan dalam mata kuliah PSP(Pengukuran Skala Psikologi) semester terdahulu, tahapan-tahapan ataupun prosedur dalam penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Pengajuan Judul Penelitian
b) Uji Proposal Penelitian
c) Rekomendasi Dekan untuk pelaksanaan penelitian
d) Rekomendasi dari perusahaan yang diteliti
e) Pencarian data-data pendukung penelitian
f) Penyusunan skala persepsi dukungan organisasi
g) Pembagian kuesioner
h) Pembuatan laporan penelitian dan analisis data

Waktu yang digunakan untuk melaksanakan penelitian tergantung pada sabjek dalam menyelesaikan Item-Item yang telah di berikan. Dalam pengerjaannya, subjek tidak di batasi waktu untuk menjawab lembar angket yang telah di berikan akan tetapi subjek di minta untuk menjawab dari keseluruhan pernyataan-pernyataan yang ada di lembar angket.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, tempat yang di gunakan untuk mengerjakannya juga kondisional di ruang kerja masing-masing tetapi masih tetap di perusahan PT.Global Media Ekatama. Sehingga tempat yang digunakan juga tidak berada dalam satu ruangan tertentu, dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

artian disini penguji mendatangi dimana subjek berada dan memberikan angket untuk di isi oleh subjek.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Perhitungan Skor

Untuk menghitung skor jawaban, terlebih dahulu memuat ringkasan jumlah jawaban untuk setiap pilihan jawaban. Langkah-langkah yang harus digunakan dalam menentukan skor ini adalah sesuai ketentuan, yaitu untuk Item yang Faforable (F) adalah sebagai berikut:

1) Sangat Setuju = 5 (A = 5)
2) Setuju = 4 (B = 4)
3) Ragu-ragu = 3 (C = 3)
4) Tidak Setuju = 2 (D = 2)
5) Sangat Tidak Setuju = 1 (E = 1)

Sedangkan untuk Item yang Unfaforable (UF) adalah sebagai berikut:

1) Sangat Setuju = 5 (A = 1)
2) Setuju = 4 (B = 2)
3) Ragu-ragu = 3 (C = 3)
4) Tidak Setuju = 2 (D = 4)
5) Sangat Tidak Setuju = 1 (E = 5)

Dari hasil penyebaran angket kepada subjek kemudian ditabulasikan dan kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS untuk mengetahui Validitas dan Reliabilitas Item yang telah dibuat.

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Penyekoran Jawaban Skala

Setelah memperoleh skor pada tiap-tiap pilihan jawaban pada setiap pernyataan atau aitem, maka hasilnya digunakan untuk menyekor jawaban asli skala dan untuk memperoleh nilai angka yang dapat diperoleh secara matematis. Hasil konversi tersebut kemudian disajikan pada lampiran.

c. Uji Validitas

Analisis Validitas Item Untuk Tiap indikator / Faktor: Jadi Item yang valid adalah apabila Harga Corrected Item Total Correlation bertanda positif dan > r Tabel. Karena jumlah N =30 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh r Tabel sebesar 0,361. Catatan: Bila ada item yang tidak valid, maka item yang tidak valid tersebut harus dikeluarkan, dan proses analisis harus diulang untuk item yang valid saja.

1) Skala Komitmen

a) Untuk Dimensi Pertama

Dimensi *Affective* yang terdapat lima indikator dan terdiri dari lima belas aitem. Hasil output SPSS adalah sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.1 Output Dimensi Pertama Skala Komitmen

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	46,2333	24,599	,466	,912	,626
Item2	46,5000	24,534	,458	,664	,626
Item3	47,0333	23,137	,574	,773	,605
Item4	46,5333	27,775	,257	,723	,658
Item5	46,1000	26,852	,307	,828	,651
Item18	46,9000	29,562	,259	,692	,642
Item19	47,2000	28,579	,027	,580	,688
Item20	47,1667	26,902	,158	,895	,673
Item21	47,3000	31,666	-,300	,784	,718
Item22	46,5000	26,672	,203	,568	,665
Item23	46,7333	25,720	,404	,596	,637
Item24	46,8000	27,890	,155	,503	,668
Item27	46,9333	25,195	,464	,703	,629
Item28	46,2667	26,340	,298	,695	,651
Item29	46,7000	25,183	,412	,485	,634

Berdasarkan harga Corrected Item Total Correlation tiap item dibandingkan dengan r Tabel, menunjukkan bahwa dari kelima belas item tersebut yang valid terdapat 6 item, Yaitu : 1, 2, 3, 23, 27, 29. Dan terdapat 9 item yang tidak valid, yaitu: 4,5,18,19,20,21, 22, 24, 28 .

b) Untuk Dimensi Kedua

Dimensi ***continuance*** yang terdapat tiga indikator dan terdiri dari tujuh aitem. Hasil output SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Output Dimensi Kedua Skala Komitmen

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item6	20,7667	12,047	,284	,412	,653
Item7	20,5000	9,362	,628	,723	,537
Item8	21,2000	10,993	,393	,657	,622
Item12	20,1000	12,714	,199	,235	,715
Item13	20,1333	12,395	,345	,267	,637
Item14	19,9333	12,409	,394	,301	,629
Item30	20,9667	10,585	,559	,404	,573

Berdasarkan harga Corrected Item Total Correlation tiap item dibandingkan dengan r Tabel, menunjukkan bahwa dari ketujuh item

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut yang valid terdapat 4 item, Yaitu : 7, 8, 14, 30. Dan terdapat 3 item yang tidak valid, yaitu: 6, 12, 13 .

c) Untuk Dimensi Ketiga

Dimensi *Normative* yang terdapat tiga indikator dan terdiri dari delapan aitem. Hasil output SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Output Dimensi Ketiga Skala Komitmen

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item9	28,3000	8,631	,586	,709	,798
Item10	28,1333	7,551	,540	,784	,758
Item11	28,1000	7,334	,706	,768	,779
Item15	28,2333	10,185	,436	,557	,822
Item16	28,4667	8,878	,439	,447	,820
Item17	28,4667	9,637	,483	,356	,814
Item25	28,0667	8,961	,607	,588	,798
Item26	28,5667	8,875	,397	,360	,828

Berdasarkan harga Corrected Item Total Correlation tiap item dibandingkan dengan r Tabel, menunjukkan bahwa dari kedelapan item tersebut valid semuanya yaitu: 9, 10, 11, 15, 16, 17, 25, 26.

d) Hasil Uji Validitas Skala Komitmen

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS for Windows, dari kriteria tersebut didapatkan 19 item yang valid dan 11 item yang tidak valid. Adapun item yang valid terdapat 19 item, yaitu : 1, 2, 3, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30. Sedangkan item yang tidak valid terdapat 11 Item, Yaitu: 4, 5. 12, 13, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 28.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Skala Persepsi Dukungan Organisasi

a) Untuk Dimensi Pertama

Dimensi Menumbuhkan suatu perasaan disetujui yang terdapat dua indikator dan terdiri empat aitem. Hasil output SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Output Dimensi Pertama Skala PDO

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	11,4000	2,317	,551	,421
Item2	11,3000	2,355	,434	,489
Item3	11,3667	2,447	,204	,679
Item5	11,3333	2,161	,401	,509

Berdasarkan harga Corrected Item Total Correlation tiap item dibandingkan dengan r Tabel, menunjukkan bahwa empat item tersebut yang valid terdapat 3 item, Yaitu : 1, 2 dan 5. Dan terdapat 1 item yang tidak valid, yaitu: 3.

b) Untuk Dimensi Kedua

Dimensi Mengembangkan hubungan pribadi yang terdapat satu indikator dan terdiri dari empat aitem. Hasil output SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Output Dimensi Kedua Skala PDO

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item4	10,8333	3,385	,306	,615
Item7	11,7000	1,941	,457	,540
Item9	11,6000	2,179	,670	,329
Item11	10,9667	3,413	,258	,639

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan harga Corrected Item Total Correlation tiap item dibandingkan dengan r Tabel, menunjukkan bahwa dari ketujuh item tersebut yang valid terdapat 2 item, Yaitu : 7 dan 9. Dan terdapat 2 item yang tidak valid, yaitu: 4 dan 11.

c) Untuk Dimensi Ketiga

Dimensi Memberi perlakuan yang adil yang terdapat satu indikator dan terdiri dari empat aitem. Hasil output SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Output Dimensi Ketiga PDO

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item6	11,5333	3,154	,523	,819
item8	11,4667	2,878	,590	,787
item10	11,7667	1,909	,859	,629
Item12	11,8333	1,592	,732	,745

Berdasarkan harga Corrected Item Total Correlation tiap item dibandingkan dengan r Tabel, menunjukkan bahwa dari keempat item tersebut valid semuanya yaitu 6, 8, 10, 12.

d) Hasil Uji Validitas Skala PDO

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS for Windows, dari kriteria tersebut didapatkan 9 item yang valid dan 3 item yang tidak valid. Adapun item yang valid terdapat 9 item, yaitu : 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12. Sedangkan Item yang tidak valid terdapat 3 Item, yaitu: 3, 4, 11

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Uji Reliabilitas

1) Skala Komitmen

Tabel 4.7 *Reliability Statistic*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	18

Dengan ketentuan jika harga Alpha bertanda positif dan lebih besar dari r tabel, maka variabel dikatakan reliabel. Pada penelitian ini, subyek penelitian sebanyak 30, maka dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai koefisisen Cronbach's Alpha sebesar 0,869 dan lebih besar dari r tabel sebesar 0,361. Maka instrumen tersebut sangat reliabel. Artinya aitem sangat reliabel sebagai instrumen pengumpul data.

Kriteria lain menyebutkan jika nilai korelasi sama dengan atau > 0.8 maka instrumen tersebut reliabel, sebaliknya kalau < 0.8 maka instrumen kurang reliabel (sarwono, 2006). Berdasarkan nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,869 maka instrumen tersebut sangat reliabel. Artinya aitem-aitem tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpul data.

2) Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Tabel 4.8 *Reliability Statistic*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	9

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan ketentuan jika harga Alpha bertanda positif dan lebih besar dari r tabel, maka variabel dikatakan reliabel. Pada penelitian ini, subyek penelitian sebanyak 30, maka dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai koefisisen Cronbach's Alpha sebesar 0,776 dan lebih besar dari r tabel sebesar 0,361. Maka instrumen tersebut sangat reliabel. Artinya aitem sangat reliabel sebagai instrumen pengumpul data.

e. Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan uji normalitas data yang harus berupa data ordinal maka data dalam penelitian ini dirubah terlebih dahulu dari data interval ke data ordinal dengan memakai nilai *mean* dari persepsi dukungan organisasi pada table 4.6 yaitu 45,7 sehingga skor diatas 45,7 tergolong yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang positif sedangkan untuk skor di bawah 45,7 tergolong yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang negatif.

Uji normalitas data yang dianalisis guna mengetahui apakah data sampel yang dianalisis dari populasi berdistribusi normal atau tidak, maka hasilnya menunjukkan sebagaimana tergambar dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.9 ***Case Processing Summary***

Case Processing Summary

	persepsi dukung organisasi	Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen Karyaw	negatif	14	100,0%	0	,0%	14	100,0%
	positif	16	100,0%	0	,0%	16	100,0%

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada table *Case Processing Summary*, menjelaskan mengenai jumlah data komitmen karyawan bila dilihat dari persepsi dukungan organisasi positif (14 Karyawan), komitmen karyawan bila dilihat dari persepsi dukungan organisasi positif (16 Karyawan), dimana semua data valid (100%) dapat diproses.

Tabel 4.10 ***Test of normality***

Tests of Normality

	persepsi dukung organisasi	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Komitmen Karya	negatif	,225	14	,052	,898	14	,105
	positif	,144	16	,200*	,925	16	,202

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

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan data pada table *Test Of Normality*, dapat dijelaskan apakah data berdistribusi normal atau tidak.

Kaidah yang digunakan :

1) Jika nilai Sig. Atau signifikansi < 0,05, maka distribusi adalah **tidak normal.**

2) Jika nilai Sig. Atau signifikansi > 0,05, maka distribusi adalah **normal**.

Keputusan :

1) Pada uji **Kolmogorov Smirnov** dengan keterangan adalah sama uji Lilliefor (lihat tanda "a" dibawah tadi), maka dapat diperoleh harga signifikansi:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Untuk komitmen karyawan yang berpersepsi dukungan organisasi negatif dengan signifikansi 0.052 > 0,05, maka bisa dikatakan distribusi adalah normal.

b) Untuk komitmen karyawan yang berpersepsi dukungan organisasi positif dengan sifnifikansi 0,200 > 0,05, maka bisa dikatakan distribusi adalah normal.

2) Pada uji **Shapiro Wilk**, maka dapat diperoleh harga signifikansi :

a) Untuk komitmen karyawan yang berpersepsi dukungan organisasi negative dengan nilai signifikansi 0,105 > 0,05, maka bisa dikatan distribusi adalah normal.

b) Untuk komitmen karyawan yang berpersepsi dukungan organisasi positif dengan signifikansi 0,202 > 0,05, maka bisa dikatakan distribusi adalah normal.

Tabel 4.11 ***Test of Homogenity of Variance***

Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Komitmen Karyawan	Based on Mean	2,589	1	28	,119
	Based on Median	1,785	1	28	,192
	Based on Median and with adjusted df	1,785	1	27,581	,193
	Based on trimmed mean	2,686	1	28	,112

3) Pada Uji Homogenitas, dapat dijelaskan apakah data berasal dari populasi yang mempunyai varian sama atau tidak.

Kaidah yang digunakan:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

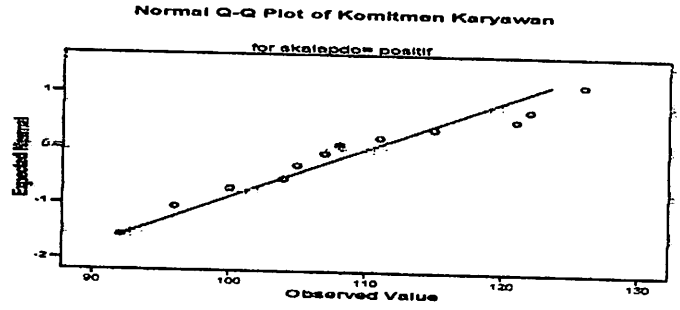
a) Jika nilai Sig. Atau signifikansi < 0,05, maka data berasal dari populasi yang mempunyai varians tidak sama.

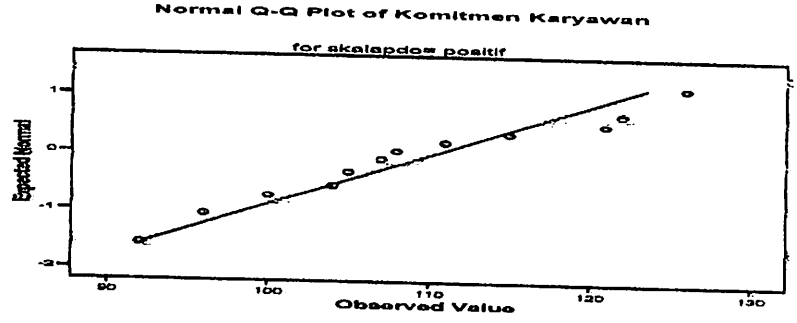
b) Jika nilai Sig. Atau signifikansi > 0,05, maka data berasal dari populasi yang mempunyai varians sama.

Keputusan :

Pada uji Levene (data yang dipakai adalah hasil dari *Based On Trimmed Mean*; data ini lebih berguna untuk memberikan informasi tentang nilai yang sebenarnya (ingat penjelasan sebelumnya)), didapat tingkat signifikansi 0,12 > 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa data berasal dari populasi yang mempunyai varians sama.

Tabel 4.12 *Q-Q Plot*



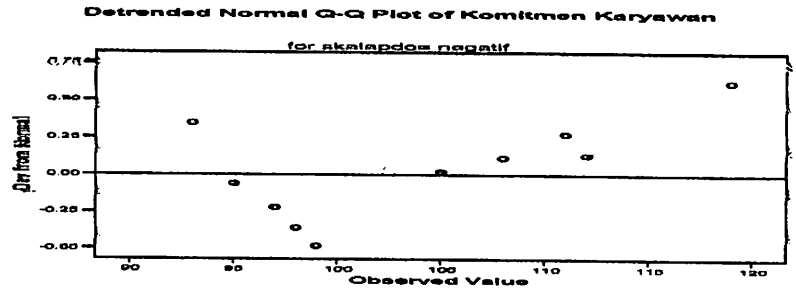


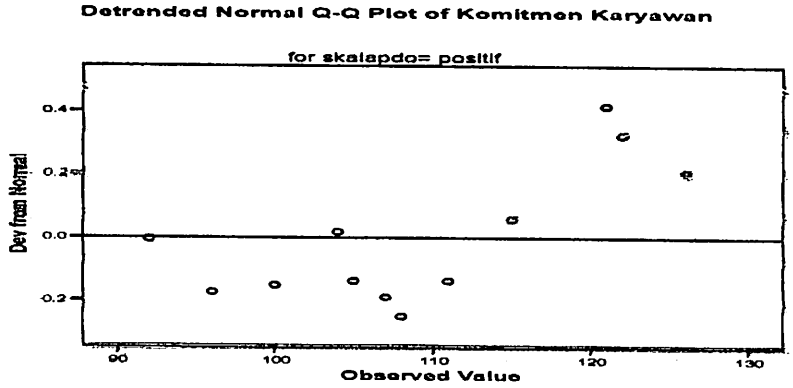
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan pada table ***Q-Q Plot***, dapat dijelaskan normalitas data. Pada gambar Q-Q Plot untuk komitmen karyawan yang berpersepsi dukungan organisasi positif dan negatif, terlihat ada garis lurus dari kiri ke kanan atas. Garis itu berasal dari nilai Z skor.

Jika suatu distribusi data normal, maka data akan tersebar disekeliling garis. Dari kedua gambar Q-Q Plot baik untuk negative dan positif terlihat data tersebar disekeliling garis , sebagaimana pembahasan Boxplot sebelumnya). Karena itu berdasarkan uji normalitas dengan Q-Q Plot ini didistribusi datanya adalah normal.

Tabel 4.13 ***Dentered Q-Q Plot***





igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan pada table ***Dentered Normal Q-Q Plot,*** dapat dijelaskan mengenai pendeteksian pola-pola dari titik-titik yang bukan bagian dari kurva normal.

Pada gambar ***Dentered Normal Q-Q Plot*** untuk variabel komitmen karyawan yang berpersepsi dukungan organisasi positif dan negatif terlihat sebagian besar data terpola disekitar garis, hal ini membuktikan bahwa secara umum distribusi data adalah normal.

f. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam Uji Regresi Linier Sederhana yang dianalisis, maka hasilnya menunjukkan sebagaimana tergambar dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.14 *Deskriptive Statistics*

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Karyawan	106,3333	10,59061	30
Persepsi Dukungan Organisasi	45,7000	4,47329	30

Pada tabel 4.6, memberikan informasi tentang *mean, standard devisiasi,* banyaknya data dari variabel-variabel *independent* dan *dependent.*

1) Rata-rata komitmen karyawan adalah 106,3 dengan jumlah subyek 30 dan *standard devisiasi* 10,59
2) Rata-rata persepsi dukungan organisasi adalah 45,7 dengan jumlah subyek 30 dan *standard devisiasi* 4,47

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.15 Korelasi

Correlations

		Komitmen Karyawan	Persepsi Dukungan Organisasi
Pearson Correlation	Komitmen Karyawan	1,000	,493
	Persepsi Dukungan Organisasi	,493	1,000
Sig. (1-tailed)	Komitmen Karyawan	.	,003
	Persepsi Dukungan Organisasi	,003	.
N	Komitmen Karyawan	30	30
	Persepsi Dukungan Organisasi	30	30

Pada tabel 4.7, memuat korelasi/hubungan antara variabel komitmen karyawan dengan persepsi dukungan organisasi.

1) Dari tabel tersebut dapat diperoleh besarnya korelasi 0,493 dengan signifikansi 0.003, karena signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak yang berarti Ha diterima, artinya ada hubungan yang signifikan antara komitmen karyawan dengan persepsi dukungan organisasi.

2) Berdasarkan harga koefisien korelasi yang positif yaitu 0,493, maka arah hubungannya adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula tingkat komitmen karyawan dan sebaliknya.

Tabel 4.16 Variabel yang Masuk

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Persepsi Dukungan Organisasi[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada tabel 4.8 menunjukkan variabel yang dimasukkan adalah variabel persepsi dukungan organisasi dan tidak ada variabel yang dikeluarkan karena metode yang digunakan adalah metode enter.

Tabel 4.17 Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,493[a]	,244	,217	9,37420	1,686

a. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

Pada tabel 4.9 diperoleh hasil R square sebesar 0,244 angka ini adalah hasil pengkuadratan dari harga koefisien korelasi atau 0,493 x 0,493 = 0,244. R square disebut juga dengan koefisien determinasi yang berarti 24,4% variabel komitmen karyawan dipengaruhi/dijelaskan oleh variabel persepsi dukungan organisasi, sisanya yaitu 75,6% dipengaruhi oleh variabel yang lainnya

Tabel 4.18 Annova

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	792,149	1	792,149	9,014	,006[a]
	Residual	2460,518	28	87,876		
	Total	3252,667	29			

a. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

Pada tabel 4.10 dapat diperoleh nilai F hitung sebesar 9,014 dengan tingkat signifikansi 0,006 < 0,05. Berarti model regresi yang diperoleh nantinya dapat digunakan untuk memprediksi komitmen karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.19 Koefisien

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52,939	17,866		2,963	,006
	Persepsi Dukunga Organisasi	1,168	,389	,493	3,002	,006

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

Pada tabel 4.11, diperoleh model regresi yaitu sebagai berikut:

Y = 52,939 + 1,168 X

Y = Komitmen Karyawan

X = Persepsi dukungan organisasi

Atau dengan kata lain: Komitmen karyawan = 52,939 + 1,168 PDO

a) Konstanta sebesar 52,939 menyatakan bahwa jika tidak ada PDO, maka komitmen karyawan adalah 52,939.

b) Koefisien regresi sebesar 1,168 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 skor PDO akan meningkatkan komitmen karyawan 1,168

c) Untuk analisis regresi linier sederhana, harga koefisien korelasi 0,493 adalah juga harga *Standardized Coeficients* (beta)

B. Pengujian Hipotesis

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah persepsi dukungan organisasi berkorelasi positif atau berhubungan secara signifikan dengan komitmen karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ho : Tidak Ada korelasi positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan.(Koefisien regresi tidak signifikan)

Ha : Ada korelasi positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan. (Koefisien regresi signifikan)

Berdasarkan data pada tabel 4.11, maka dapat dilakukan uji hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (p-value) dengan galat-nya:

1) Jika signifikansi > 0,05, maka Ho diterima

2) Jika signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak

Berdasarkan harga signifikansi 0,006, karena signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya koefisien regresi constant dan persepsi dukungan organisasi signifikan atau Ada korelasi positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen karyawan PT. Global Media Ekatama.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Ada korelasi positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen karyawan PT GME (Global Media Ekatama) Surabaya. Hal tersebut dibuktikan dari hasil analisis regresi linier sederhana yang datanya berdistribusi normal serta berdasarkan harga koefisien korelasi yang positif yaitu 0,493 dan signifikansi 0,006, maka arah

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hubungannya adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula tingkat komitmen karyawan dan sebaliknya.

Menurut Griffin, komitmen organisasi (organisational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka.

Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi kedalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas diri karyawan, maka karyawan tersebut akan merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertangung jawab untuk berkontribusi dan memberikan performansi terbaiknya pada organisasi atau perusahaan.

Dari tabel 4.9 diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0.244 yang artinya 24,4% variabel komitmen karyawan dipengaruhi/dijelaskan oleh variabel persepsi dukungan organisasi, sisanya yaitu 75,6% dipengaruhi oleh variabel yang lainnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Inovasi merupakan kunci keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi, maka pihak manajemen dalam suatu organisasi perlu memperhatikan hal ini dan bertanggungjawab untuk mendorong ide-ide kreatif. Beberapa hal yang dapat dilakukan pihak manajemen adalah *reward*, menciptakan iklim inovatif, mempekerjakan individu yang kreatif dan mendukung orang-orang yang menghasilkan ide kreatif (Luecke,2003)

Robbins(1996:150) menyatakan bahwa orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.

Jadi variabel lain yang mendukung komitmen organisasi itu bisa dari faktor interaksi sosial yang baik, mendukung setiap inovasi dan ide kreatif pada setiap karyawan serta adanya reward pada setiap hasil kerja yang mencapai target perusahaan.

Semua pemaparan diatas diharapkan dapat menjelaskan alasan terdapatnya korelasi positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen karyawan PT GME (Global Media Ekatama) Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari analisis regresi linier sederhana yaitu koefisien regresi signifikan dan dapat disimpulkan bahwa ada korelasi positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen karyawan PT GME (Global Media Ekatama) Surabaya.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang peneliti berikan baik yang berkenaan dengan kepentingan ilmiah maupun saran yang berkenaan dengan kepentingan praktis.

1. Bagi Perusahaan

Saran untuk PT Global Media Ekatama yaitu dimohon menjaga hubungan personal dan memberikan penilaian positif dengan menunjukkan bahwa segala usaha dan jerih payah yang dilakukan oleh karyawannya itu diperhatikan dan dihargai sehingga secara emosional karyawan akan lebih terikat kepada organisasi tempatnya bekerja, serta karyawan tersebut juga akan merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bertahan dan memberikan usahanya yang terbaik demi tercapainya visi dan misi organisasi tempatnya bekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Bagi Karyawan

Mengingat betapa berpengaruhnya dukungan organisasi yang positif pada diri karyawan, maka peneliti menyarankan kepada seluruh karyawan, agar selalu memberikan dukungan yang positif pada organisasi atau perusahaan dengan tujuan mencapai keberhasilan bersama. Dukungan lain yang mungkin dapat diberikan antara lain berupa dukungan emosi, dukungan informasi, dukungan instrument, dukungan penilaian. Serta memberikan konstribusi baik *Affective, Continuence* maupun *Normative* kepada perusahaan sebaik mungkin agar terciptanya hubungan timbal-balik yang baik antara perusahaan dan para karyawan

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk calon peneliti yang lain yang ingin menggunakan kedua skala yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini meskipun secara uji validitas dan reliabilitas sangat mendukung atau reliabel dalam penelitian ini bukan berarti skala tersebut reliabel dalam penelitian yang serupa dengan penelitian ini sehingga dianjurkan untuk menguji validitas dan reliabilitas kembali sesuai dengan dasar teori yang digunakan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1991, *A* Three-Component Conceptualizatation of Organizational Commitment, *Human Resource Management.*

Allen, M. W & Brandy, R.M. (1997). Total *Quality Management, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, and Intraorganizational Communication. Management Communication Quarterly*, Vol. 10:316-341.

As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri.* Yogyakarta : Liberty.

Azwar, S. 1997. *Reliabilitas dan Validitcs.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. 1998. *Metode Penelitian.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Azwar, S. 1999. *Penyusunan Skala Psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bungin, burhan. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Kencana Prenada.

Dunham, Randall B et all.1994. *Organizational Commitment:The Utility of an Integrative Definition, Journal of Applied Psychology. Vol 79* .

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. 1986, Perceives Organizational Support. *Jounal Of Applied Psychology.*

Fleishman dan Harris. 1992. *Patterns of Leadership Behavior Related to Employer Grievances and Turnover.* Personel Psycology 43-56.

Griffin, Ricky. 2008. *Bisnis Edisi 8 Jilid I.* Jakarta: Erlangga.

Irwanto, dkk. 1997. *Psikologi Umum.* Jakarta ; PT. Gramedia Pustaka Utama.

Luthans, Fred. 1995, *Organizational Behavior*, 7th Editional Englewood Cliff, Prentice Hall Inc., New Jersey.

Liche, S. 2006. *Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja. Dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia.* ...., Sosial Humaniora, Vol. 10, No.2, Desember 2006: 88-97.

Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. 1979, The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vacational Behavior*, Vol 14.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Muhid, Abdul. 2010. *Statistik Parametrik dan Non Paramentrik.* Surabaya: IAIN Supel.

Muhid, dkk. 2011.*Buku Pedoman Penulisan Proposal Skripsi, Skripsi dan artikel. Surabaya: Prodi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN SUPEL*

Riana Dewi, Mellisa (2006) *Hubungan Persepsi Karyawan Terhadap Budaya The Telkom 135 Dengan Komitmen Terhadapa Perusahaan PT Telkom Divre Iv Kandatel Semarang.* Undergraduate thesis, Universitas Diponegoro.

Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh.* Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia, 2006.

Suryabrata, Sumadi, 2005 *Metode Penelitian.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Suryabrata, Sumadi, 2005. *Pengembangan Alat Ukur Psikologi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Susanto. S, *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Elgternal dan Internal Terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan Perbankan di Jawa Timur.* Universitas Narutama Surabaya.

Thoha, Miftah. 1983. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya.* Takarta, CV. Rajawali.

Wignyowiyoto, Suhartono. 2002. *Leadership Followership.* Jakarta: Victory Jaya Abadi

Wutun, P.R. 2001. *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari Perspektif PIO.* Jakarta: Bagian PIO Fakultas Psikologi UI.

Yuwono. Ino dkk.2005, *Psikologi Industri dan Organisasi.* Surabaya: Fakultas Unair.

Yulk. G. 1989. *Manajerial Leardership: a review of theory and Research Journal of Management P 251-289*

http;//id.wikipedia.org/wiki/k\Komitmen_organisasi.

http//www.scribd.com/dou/56298509/makalah-kelompok.penlt-pend. Hal:13

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id