

**HUBUNGAN *FINANCIAL REWARD* DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI PADA ATLET IPSI SURABAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk  
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)  
Psikologi (S.Psi)



Jibrel Attar

J01215016

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA  
2019**

## HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Hubungan Persepsi Financial Reward Dengan Komitmen Organisasi Pada Atlet IPSI Surabaya**” merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar sarjana S1 Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Keseluruhan karya ini keseluruhan merupakan karya saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 31 Juli 2019



Jibrel attar

## HALAMAN PERSETUJUAN

### HALAMAN PERSETUJUAN

#### SKRIPSI

Hubungan Persepsi Terhadap Financial Reward dengan Komitmen Organisasi  
Pada Atlet IPSI Surabaya

Oleh:

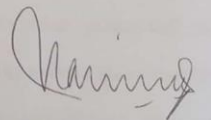
Jibrel Attar

NIM. J01215016

Telah disetujui untuk diajukan pada Ujian Sidang Skripsi

Surabaya, 9 Juli 2019

Dosen Pembimbing



Drs. Hamim Rosyidi, M.Si

NIP. 196208241987031002

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**SKRIPSI**  
**HUBUNGAN FINANCIAL REAWARD DENGAN KOMITMEN**  
**ORGANISASI PADA ATLIT IPSI SURABAYA**

Yang disusun oleh:

Jibril Attar

J01215016

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada  
tanggal 29 Juli 2019

Mengetahui

Plt. Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan



Dr. Abdul Muhid, M.Si

NIP. 197502052003121002

Susunan Tim Penguji:

Penguji I/Pembimbing

Drs. Hamim Rosyidi, M.Si

NIP. 196208241987031002

Penguji II

Dr. Abdul Muhid, M.Si

NIP. 197502052003121002

Penguji III

Dr. S. Khorriyatul Khotimah, M.Psi. Psikolog

NIP. 197711162008012018

Penguji IV

Dr. Lufiana H U. S.Pd., M.Si

NIP. 197602272009122001



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Jibrel Attar  
NIM : J01215016  
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan/Psikologi  
E-mail address : jibrelattar7@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :  
☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)  
yang berjudul :

**HUBUNGAN FINANCIAL REWARD DENGAN KOMITMEN ORGANISASI**

**DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ATLET IPSI SURABAYA**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 31 Juli 2019

Penulis

  
( Jibrel Attar )  
nama terang dan tanda tangan



analysis techniques in this study using product moment analysis technique. This study shows the result of a relationship between perception of financial reward and organizational commitment by showing the result of the significance of the analysis of  $0.000 < 0.05$  with a coefficient of 0.540 which indicates there is a unidirectional relationship in this research. The higher perception of financial reward, the higher organizational commitment to athletes.

**Keywords:** organizational Commitment, perception of financial reward

**Key words:** organizational Commitment, perception of financial reward

## DAFTAR ISI

|                                  |             |
|----------------------------------|-------------|
| <b>Halaman Judul</b>             |             |
| <b>Halaman Persetujuan .....</b> | <b>i</b>    |
| <b>Halaman Persembahan.....</b>  | <b>ii</b>   |
| <b>Halaman Pernyataan .....</b>  | <b>iii</b>  |
| <b>Kata Pengantar .....</b>      | <b>iv</b>   |
| <b>Daftar Isi .....</b>          | <b>v</b>    |
| <b>Daftar Gambar .....</b>       | <b>vii</b>  |
| <b>Daftar Tabel.....</b>         | <b>viii</b> |
| <b>Daftar Lampiran .....</b>     | <b>ix</b>   |
| <b>Intisari .....</b>            | <b>x</b>    |
| <b>Abstract.....</b>             | <b>xi</b>   |

## BAB I PENDAHULUAN

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| A. Latar Belakan .....          | 1  |
| B. Rumusan Masalah .....        | 10 |
| C. Keaslian Penelitian.....     | 10 |
| D. Tujuan Penelitian .....      | 16 |
| E. Manfaat Penelitian .....     | 16 |
| F. Sistematika Pembahasan ..... | 17 |

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

|                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| A. Komitmen Organisasi                                                 |    |
| 1. Pengertian Komitmen Organisasi.....                                 | 19 |
| 2. Faktor Komitmen Organisasi.....                                     | 19 |
| 3. Aspek Komitmen Organisasi.....                                      | 20 |
| B. <i>Financial Reward</i>                                             |    |
| 1. Pengertian <i>Financial Reward</i> .....                            | 21 |
| 2. Aspek <i>Financial Reward</i> .....                                 | 22 |
| C. Hubungan <i>Financial Reward</i> dengan<br>Komitmen Organisasi..... | 23 |
| D. Kerangka Teori.....                                                 | 24 |
| E. Hipotesis Penelitian.....                                           | 26 |

### BAB III METODE PENELITIAN

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| A. Rancangan Penelitian.....                     | 27 |
| B. Identifikasi Variabel.....                    | 27 |
| C. Definisi Operasional Variabel Penelitian..... | 28 |
| D. Populasi.....                                 | 28 |
| E. Instrumen Penelitian.....                     | 29 |
| 1. Skala Komitmen Organisasi.....                | 29 |
| 2. Skala <i>Financial Reward</i> .....           | 35 |
| F. Analisis Data.....                            | 40 |

## BAB IV PEMBAHASAN

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| A. Hasil Penelitian .....           | 44 |
| 1. Persiapan Penelitian .....       | 44 |
| 2. Deskripsi Hasil Penelitian ..... | 46 |
| B. Uji Hipotesis .....              | 52 |
| C. Pembahasan .....                 | 54 |

## BAB V PENUTUP

|                     |    |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan ..... | 60 |
| B. Saran.....       | 60 |

**DAFTAR PUSTAKA..... 62**



## DAFTAR TABEL

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.2 Blue Print Komitmen Organisasi.....                                    | 31 |
| 3.3 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....                           | 32 |
| 3.4 Hasil Uji Realibilitas Komitmen Organisasi.....                        | 34 |
| 3.5 Blue Print Persepsi terhadap <i>Financial Reward</i> .....             | 36 |
| 3.6 Hasil Uji Validitas Persepsi Terhadap <i>Financial Reward</i> .....    | 37 |
| 3.7 Hasil Uji Realibilitas Persepsi Terhadap <i>Financial Reward</i> ..... | 40 |
| 3.8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.....                           | 41 |
| 3.9 Uji Linieritas.....                                                    | 43 |
| 4.1 Deskripsi Subjek menurut Usia.....                                     | 47 |
| 4.2 Deskripsi menurut jenis kelamin.....                                   | 48 |
| 4.3 Deskripsi subjek menurut lama organisasi.....                          | 49 |
| 4.4 Deskripsi pendapatan.....                                              | 50 |
| 4.5 Deskripsi data.....                                                    | 51 |
| 4.6 Hasil Uji Hipotesis.....                                               | 53 |





Sebelumnya digulirkannya perhelatan asian games di Jakarta dan Palembang pemerintah mejanjikan bahwa sebagai perebut medali emas akan mendapatkan bonus sebanyak 1,5 miliar rupiah dan peraih medali yang lain juga akan mendapatkan bonus dengan kisaran jumlah yang berbeda.

Olahraga merupakan kegiatan olah tubuh yang cukup digemari oleh masyarakat, karena dalam olahraga sendiri mempunyai banyak manfaat yang berdampak pada tubuh seseorang yang melakukannya. Salah satunya adalah menjadikan tubuh menjadi bugar dengan gerakan-gerakan yang dilakukan didalam olahraga tersebut (Setiadarma, 2000).

Namun selain manfaat kebugaran yang akan dirasakan oleh tubuh olahraga juga merupakan ajang untuk berprestasi, dimana atlet merupakan profesi yang berada dibidang olahraga yang bertujuan meraih dan mencapai target prestasi dalam suatu perlombaan (Setiadarma, 2000).

Setiadarma (2000) menjelaskan bahwa atlet merupakan individu yang tergolong unik, memiliki bakat, perilaku, kepribadian tersendiri yang kemudian diolah dan diasah sehingga menjadi sesuatu yang menjadikan perbedaan dengan individu lainnya. Dapat disimpulkan bahwa seorang atlet selain memiliki bakat, perilaku, dan kepribadian sendiri yang tergolong unik namun harus diasah dan diolah dengan membutuhkan waktu yang tidak sebentar. Individu dituntut untuk terus berkomitmen dalam profesinya sehingga apa yang ada dalam dirinya dapat terasah dan dapat mencapai apa yang menjadi tujuan dalam profesi atlet itu sendiri.

Dan seperti apa yang telah dijabarkan oleh Casper, Gray dan Stelino (2007) bahwasannya komitmen dalam olahraga itu adalah faktor psikologis yang terkait dalam partisipasi dan kegigihan pada diri seorang atlet.

Apa yang telah dijelaskan oleh Hagiwara dan Isogai (2014) bahwa atlet yang memiliki nilai komitmen yang tinggi adalah dimana seorang atlet tersebut memiliki nilai intensitas yang tinggi dalam berlatih, intensitas prakteknya dan menghabiskan waktunya untuk bekerja sebagai seorang atlet. Komitmen seorang atlet dalam mencapai tujuan mencapai sebuah prestasi dalam bidang yang ditempuh dapat dilihat bagaimana intensitas dan kegigihan dalam berlatih sehingga dapat mencapai apa yang menjadi tujuan dan target dalam bidang olahraga yang ia tekuni.

Suatu sikap kesetiaan karyawan dan kebersediaan terhadap suatu pekerjaan merupakan arti dari komitmen organisasi. Dikemukakan oleh Steers dan Porter (2003) bahwa komitmen organisasi adalah identifikasi dan keikutsertaan individu yang cukup kuat dalam sebuah organisasi, memiliki keinginan dan berusaha secara maksimal dalam perilaku serata percaya dan menerima penuh atas nilai dan tujuan yang ada didalam organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sikap individu merefleksikan loyalitas dirinya pada suatu organisasi dan proses yang dimana anggota organisasi menfokuskan perhatiannya terhadap organisasi yang bertujuan mencapai keberhasilan yang berkelanjutan (Robbins & Judge, 2007).

Sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Greenberg dan Baron (2003) komitmen organisasi ialah tingkatan karyawan yang terlibat organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap menjadi anggota pada organisasi tersebut, dimana di dalam organisasi itu sendiri memiliki sikap kesetiaan dan kesediaan individu dalam bekerja secara maksimal.

Beberapa hal yang dikemukakan oleh Hunt dan Morgan (2004) karyawan berkomitmen dalam suatu organisasi apabila, memiliki kepercayaan dan bersedia mengikuti tujuan dan nilai organisasi, memiliki keinginan untuk berusaha mencapai arah tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Dari beberapa definisi diatas komitmen organisasi adalah sikap yang menggambarkan loyalitas individu terhadap suatu organisasi, dengan usaha individu dalam mewujudkan sebuah arah tujuan yang ada di dalam organisasi.

Komitmen organisasi yang berfokus pada persepsi terhadap finansial reward saat ini cukup membuat menarik. Pasalnya seperti dilansir oleh liputan6.com bahwa Menteri Pemuda dan Olahraga saat ini Imam Nahrawi mengatakan janji bonus sebesar Rp 1,5 miliar dimana hal tersebut dapat menjadi motivasi bagi atlet-atlet yang berjuang atas nama bangsa indonesia guna dapat menyabet medali emas dalam ajang lomba antar negara yang bertajuk asian games 2018 yang diselenggarakan di indonesia saat ini, selama keikutsertaan indonesia dalam ajang bergengsi yang memperlombakan perwakilan dari berbagai negara (Hanif 2018).





bertahan pada pekerjaan yang mereka inginkan dengan tujuannya mereka inginkan, komitmen kontinuitas (*continuance commitment*) merupakan penilaian individu terhadap perhitungan untung rugi yang berhubungan dengan keinginan individu untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya dengan didasari tidak adanya pilihan lain. Dan komitmen normatif (*normative commitment*) adalah komitmen individu pada tingkat psikologis yang terikat berdasarkan kesetiaan, afeksi, kewajiban, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan dan berbagai hal yang menimbulkan perasaan lainnya.

Dengan adanya pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa bahwasannya komitmen organisasi merupakan keterikatan secara psikologis

bertahan pada pekerjaan yang mereka inginkan dengan tujuan mereka inginkan, komitmen kontinuitas (*continuance commitment*) merupakan penilaian individu terhadap perhitungan untung rugi berhubungan dengan keinginan individu untuk tetap bertahan meninggalkan pekerjaannya dengan didasari tidak adanya pekerjaan lain dan komitmen normatif (*normative commitment*) adalah komitmen tingkat psikologis yang terikat berdasarkan kesetiaan, afeksi, kebanggaan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan dan berbagai hal yang menimbulkan perasaan lainnya.

Dengan adanya pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwasannya komitmen organisasi merupakan keterikatan secara

bertahan pada pekerjaan yang mereka inginkan dengan tujuan mereka inginkan, komitmen kontinuitas (*continuance commitment*) merupakan penilaian individu terhadap perhitungan untung rugi berhubungan dengan keinginan individu untuk tetap bertahan meninggalkan pekerjaannya dengan didasari tidak adanya pekerjaan lain dan komitmen normatif (*normative commitment*) adalah komitmen tingkat psikologis yang terikat berdasarkan kesetiaan, afeksi, kebanggaan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan dan berbagai hal yang menimbulkan perasaan lainnya.

Dengan adanya pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwasannya komitmen organisasi merupakan keterikatan secara

*Reward system* mempunyai tiga dimensi yang dapat diukur yakni, *financial rewards*, *inherent rewards*, dan *non financial rewards* (Keremi, 2013). *Financial rewards* merupakan rewards atau tunjangan yang diberikan kepada seorang individu didalam suatu organisasi dalam bentuk uang atau finansial seperti gaji, bonus dan tunjangan. *Inherent rewards* adalah tunjangan yang diberikan oleh pihak organisasi kepada individu dengan bentuk kebanggaan dan rasa empati. *Non financial rewards* ialah *reward* atau tunjangan yang diberikan bukan dalam bentuk uang melainkan seperti wewenang dan apresiasi dari pihak organisasi (keremi, 2013).

Dalam hal ini penelitian hanya bertuju pada bagaimana financial reward tersebut mempunyai andil dalam meningkatkan komitmen organisasi dalam diri individu terhadap organisasinya. Sehingga individu dapat mencapai target yang diinginkan oleh organisasi dalam hal ini IPSI (Ikatan Pencak Silat Indonesia) sebagai organisasi yang ada.

Dengan adanya financial reward tersebut memunculkan sebuah persepsi tersendiri bagi para anggota organisasi, persepsi itu sendiri merupakan proses mengatur dan mengartikan informasi melalui sensoris

dan memberikan suatu makna yang telah diterima oleh alat indera yang ada pada diri individu (King, 2014).

Walgito (1997), persepsi adalah proses penginderaan yang dilakukan terhadap proses diterimanya stimulus oleh individu melalui responnya, sehingga stimulasi dilanjutkan kesusunan saraf otak dan disitulah terjadi proses kognitif sehingga individu mengalami persepsi.

Persepsi memiliki beberapa aspek diantaranya adalah kognitif, afeksi dan konasi, kognitif merupakan komponen seperti pengetahuan, pandangan, pengharapan, cara berpikir atau mendapat pengetahuan, pengalaman masa lalu dan segala sesuatu yang diperoleh dari hasil kognitif individu, afeksi ialah perasaan dan keadaan emosi individu terhadap suatu objek tertentu dan segala sesuatu yang menyangkut evaluasi baik maupun buruk berdasarkan faktor emosional dari dalam diri seseorang dan konasi adalah sikap, perilaku, motivasi, maupun aktivitas individu yang sesuai dengan persepsi terhadap suatu objek atau keadaan tertentu (Meyer dan Allen, 1990).

Simamora (2004) terdapat dua jenis utama dalam kompensasi antara lain yaitu, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua antara lain kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, kompensasi langsung (Direct Financial Compensation) adalah kompensasi yang meliputi bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji (salary), upah, bonus dan komisi.

Dalam hal ini komitmen organisasi memiliki faktor yang mempengaruhi atlet guna meningkatkan komitmen yang ada pada dalam diri individu tersebut, faktor situasional merupakan faktor yang berupa dukungan organisasi terhadap individu yang ada didalamnya, untuk itu pemerintah melakukan upaya salah satu diantaranya adalah *financial reward* seperti: mengeluarkan anggaran untuk bonus, barang, gaji, uang binaan dan sebagainya guna meningkatkan komitmen dan memperoleh raihan prestasi (Guspa & Rahmi, 2014).

[illegible]









dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dalam penelitian ini didapatkan diterimanya hipotesis awal yaitu adanya hubungan yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dan semakin baik iklim organisasi maka kepuasan kerja akan meningkat. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kelner (1998) menyatakan selain komitmen organisasi, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh iklim organisasi.

Penjelasan hasil dari penelitian komitmen organisasi juga dapat dilihat pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhid, dkk (2015). Dengan judul Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, dari hasil analisis data yang dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan data yang regresi memiliki nilai sebesar 0,000 ( $p < 0,001$ ). Artinya hipotesis yang diajukan pada penelitian ini menunjukkan hasil hubungan yang sangat positif antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Maka dari itu dalam kesimpulan bahwa pada kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja memiliki kaitan yang sistematis dengan komitmen organisasi, penelitian ini dapat menjadi pendukung sebelumnya yang dilakukan oleh Azeem (2010) dalam penelitiannya ditemukan bahwa dalam aspek perilaku organisasi dijelaskan factor-faktor yang berkontribusi terhadap komitmen organisasi, didalamnya ditemukan

kepuasan kerja menjadi prediktor dari komitmen organisasi. Jadi apabila sebuah kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasi juga akan ikut meningkat.

Dan dalam penelitian yang dilakukan oleh Hana Chrysanti pada tahun 2009 mengenai Hubungan antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen organisasi yaitu terdapat hubungan antara ketiga variabel yang diujinya dan ini senada dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Koesmono pada tahun 2007 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dari penjelasan penelitian mengenai komitmen organisasi diatas, peneliti juga akan mengguji variabel komitmen organisasi dalam penelitiannya namun hubungan yang akan diuji berbeda dengan contoh diatas.

Dalam penelitian memiliki perbedaan dalam segi variabel bebas yang digunakan adalah persepsi terhadap *Financial Reward* dengan variabel terikat Komitmen Organisasi, dan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya selain dari kedua variabel yang digunakan adalah subjek pada penelitian ini merupakan atlet Ikatan Pencak Silat Indonesia (IPSI) yang berdomisili di Surabaya. Dengan mengajukan hipotesis awal yaitu apakah ada hubungan antara Persepsi Terhadap *Financial Reward* dengan Komitmen Organisasi pada Atlet IPSI Surabaya.



Pembahasan yang dalam bab 1 menjelaskan tentang Latar belakang pada sebuah rumusan masalah, keaslian penelitian, tujuan dilakukannya penelitian tersebut, manfaat dari penelitian serta sistematikan sebuah pembahasan yang ada didalam skripsi.

Dan pada bab III yang membahas mengenai jenis penelitian yang digunakan, sumber data penelitian, lokasi penelitian, prosedur pengumpulan data dan analisa data penelitian.

Pada bab yang ke V merupakan sebuah penutup dari penjelasan bab-bab sebelumnya dengan menyertakan kesimpulan dan saran untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

## KAJIAN PUSTAKA



Komitmen Organisasi Afektif (*affective commitment*)

sebagai tolak ukur seberapa jauh individu menginginkan untuk terikat pada organisasi secara emosional yang menyebabkan individu dapat bertahan pada pekerjaan yang mereka inginkan dengan tujuan yang mereka inginkan.

## 2) Komitmen Kontinuitas (*Continuance Commitment*)

| Komitmen | Kontinuitas | (Continuance Commitment) |
|----------|-------------|--------------------------|
|----------|-------------|--------------------------|

merupakan penilaian individu terhadap perhitungan untung rugi yang berhubungan dengan keinginan individu untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya dengan didasari tidak adanya pekerjaan lain.

### 3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

### Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

adalah komitmen sebagai tingkat psikologis yang terikat berdasarkan kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan dan berbagai hal yang menyangkut perasaan lainnya.

### B. Financial Reward

### 1. Pengertian *Financial Reward* terhadap Persepsi

Financial reward merupakan salah satu sub proses untuk memberikan balas jasa kepada individu untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi individu yang berguna mencapai tingkay prestasi yang diinginkan didalam suatu organisasi (Sunyoto, 2012).

*Financial reward* sendiri merupakan *reward* atau tunjangan berupa uang atau finansial seperti halnya gaji tambahan, bonus dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan (Karami, 2013). Persepsi terhadap Financial Reward merupakan proses stimulasi yang direspon dengan adanya penginderaan berupa financial reward yang telah memberikan makna terhadap individu.

Menurut penjelasan Desler (2006) menjelaskan beberapa aspek yaitu:

Reward yang diberikan secara langsung yang berbentuk upah, gaji, insentif serta bonus yang diberikan pada individu.

Indirect reard merupakan kompensasi yang berbentuk tunjangan, serta asuransi yang diberikan kepada individu.

[illegible]



Financial reward merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diperoleh atau diterima individu atas pekerjaan yang telah dilakukan sebagai bagian dari hubungan pekerjaan, dan financial reward merupakan salah satu bentuk kompensasi sebagai balas jasa (Samsudin, 2006).

Faturochman (2002) menjelaskan salah satu nilai yang dianggap penting dalam organisasi adalah keadilan bisa juga disebut keadilan organisasi seperti hadiah (reward), insentif, dan juga pekerjaan dalam suatu organisasi yang berlaku secara adil dan proporsional berdasarkan karakteristik sosial demografis.

Dapat diambil sebuah pengertian dalam financial reward dapat menimbulkan sebuah kebutuhan yang dilandaskan kebutuhan dasar berupa kebutuhan fisik, hal itu dapat memunculkan sebuah tindakan dan keputusan pada suatu organisasi, pada akhirnya menumbuhkan sebuah financial reward yang menambah komitmen pada diri individu didalam organisasi.

Beberapa pengertian mengenai komitmen organisasi Steers R (1997) komitmen organisasi merupakan sebuah peristiwa individu memiliki ketertarikan pada tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi bukan hanya sekedar keanggotaan melainkan lebih dari itu karena meliputi kesediaan guna mengusahakan tingkat dan upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai dan memperlancar sebuah tujuan.



```

graph LR
    A[Financial Reward] --> B[Komitmen Organisasi]
  
```

Dari penjelasan diatas *financial reward* merupakan kompensasi yang berupa *financial* atau uang, dapat dikatakan persepsi individu terhadap financial reward merupakan suatu penilaian terhadap pemberian kompensasi sebagai penghargaan yang ddiberikan oleh pihak organisasi karena jasa-jasa dari individu dalam mencapai tujuan organisasi.

[illegible]

## E. Hipotesis

[illegible]

## METODE PENELITIAN

Penggunaan metode penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif korelasional, didalamnya menjelaskan mengenai hubungan antara kedua variable tanpa mempengaruhi variable satu dengan yang lain, hingga tidak terdapat manipulasi variabel (Creswell, 2012). Desain penelitian kuantitatif korelasional bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antar variabel yang diuji, karena penelitian korelasional sendiri merupakan upaya untuk menerangkan suatu kejadian (sugiyono, 2014). Menegenai penelitian ini, peneliti menginginkan Hubungan *Financial Reward* dengan Komitmen Organisasi pada Atlet IPSI Surabaya.

Identifikasi variabel merupakan langkah langkah menetapkan variabel sebagai tolak ukur penelitian dan menentukan fungsi dalam setiap variabel, penetapan variabel ini dilakukan oleh peneliti agar dapat dipahami dan dipelajari guna memperoleh informasi yang pada akhirnya diperoleh sebuah kesimpulan, variabel dalam penelitian berkaitan dalam proses memperoleh data (Azwar, 2010).

Variabel Terikat ( Y ) : Komitmen Organisasi



Dalam metode populasi apabila populasi lebih dari 100 maka sampel yang diambil 10%-15% atau 25%-30%, namun apabila populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi akan diambil seluruhnya untuk menjadi sampel penelitian (Arikunto, 2010).

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan untuk memperoleh data yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian kali ini adalah dengan cara menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang memberikan sebuah pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk tertulis yang ditujukan pada responden yang bertujuan mendapatkan data penelitian (Sugiyono, 2008).

### a. Definisi Operasional

Komitmen organisasi merupakan tingkat ketertarikan individu pada tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi dalam mencapai dan memperlancar sebuah tujuan organisasi.

Skala komitmen organisasi yang diadaptasi dari instrumen milik Ingarianti (2015). Skala ini diadaptasi dan kemudian dimodifikasi oleh peneliti. Penelitian ini memiliki skala penelitian yang berjumlah 24 item. Dengan menggunakan instrument







## 2) Realibilitas

[illegible]



Financial reward merupakan pengalaman atau informasi mengenai financial reward yang mengacu pada tingkat direct dan indirect reward.

Skala pada alat ukur Persepsi Terhadap Financial Reward yang disusun oleh Gregorius (2016). Yang diadaptasi dan dimodifikasi oleh peneliti yang kemudian dimodifikasi oleh peneliti yang mengasilkan sebanyak 19 item. Yang terdiri dari 16 item favourabel dan 4 item unfavourabel. Pernyataan favourable adalah pernyataan yang mendukung sutau objek yang akan diukur. Sedangkan unfavourable adalah pernyataan yang tidak mendukung (Windiyani, 2012). Dengan pemberian skor adalah Sangat Setuju (SS) memiliki skor 5, Sesuai (S) memiliki skor 4, Netral (N) memiliki skor 3, Tidak Setuju (TS) memiliki skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki skor 1. Sebaliknya pada pernyataan unfavourable Sangat Setuju (SS) memiliki skor 1, Setuju (S) memiliki skor 2, Netral (N)



Dalam uji validitas item dapat dikatakan valid apabila tes tersebut menghasilkan data yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan dan sasaran. Item correlation memiliki standart nilai acu pada nilai r tabel adalah  $\geq 0.312$  memiliki arti item koefisien korelasi yang bernilai minimal 0.312 yang menunjukkan nilai pada item dianggap akurat, namun sebaliknya apabila nilai r tabel  $\leq 0.312$  maka nilai item dikatakan rendah (Azwar, 2010)

| Item              | Corrected | Item | Perbandingan r | Keterangan  |
|-------------------|-----------|------|----------------|-------------|
| Total Correlation |           |      | Tabel          |             |
| 1                 | 0.664     |      | 0.312          | Valid       |
| 2                 | 0.391     |      | 0.312          | Valid       |
| 3                 | 0.149     |      | 0.312          | Tidak Valid |
| 4                 | 0.465     |      | 0.312          | Valid       |
| 5                 | -0.092    |      | 0.312          | Tidak Valid |
| 6                 | -0.172    |      | 0.312          | Tidak Valid |
| 7                 | 0.094     |      | 0.312          | Tidak Valid |
| 8                 | 0.721     |      | 0.312          | Valid       |

Berdasarkan variabel Komitmen Organisasi yang telah diuji validitas pada table diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 19 item terdapat 9 item yang nilai koefisiennya berada kurang dari  $\leq 0.312$  atau dapat disebutkan bahwasannya variabel tersebut tidak valid, yaitu pada nomor 3,4,6,7,10,12,13,14,15,. maka dari itu terdapat item valid yang berjumlah 10 item.

Acuan data dalam uji realibilitas yaitu pada konsistensi, keajegan, serta kepercayaan alat ukur. Pengukuran nilai tinggi dan rendahnya tingkat realibilitas ditunjukkan pada koefisien realibilitas (Azwar, 2013). Uji realibilitas pada

alat ukur Komitmen Organisasi menggunakan bantuan program SPSS For Windows Versi 16 dengan menggunakan teknik Cronbac Alpha yaitu membelah item dengan sebanyak jumlah item yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa apabila semakin besar koefisien realibilitas maka akan semakin kecil kesalahan pengukuran yang memiliki arti semakin reliabel alat ukur.

Namun sebaliknya apabila semakin kecil jumlah koefisien realibilitas maka akan semakin besar kesalahan pengukuran yang memiliki arti reliabel alat ukur (Sugiyono, 2008)

Penelitian realibilitas memiliki acuan dalam penelitian dengan nilai koefisien sebesar 0.60. apabila nilai koefisien  $\leq 0.60$  maka alat ukur tersebut memiliki nilai realibilitas yang terbilang rendah, namun sebaliknya apabila alat ukur tersebut memiliki nilai koefisien  $\geq 0.7-0.8$  maka dapat dipastikan bahwa alat ukur yang digunakan tersebut dapat diterima, apabila nilai koefisien memiliki nilai  $> 0.8$  maka memiliki realibilitas yang sangat baik (Azwar, 2013).



Pada data uji normalitas bertujuan untuk mengetahui tingkat normalitas data penelitian yang telag diambil dari populasi yang dilihat dari distribusi data normal atau tidak normal suatu data (Noor, 2011).

**Tabel 3.8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov smirnov**

|                                |                |            |
|--------------------------------|----------------|------------|
| Jumlah Subjek                  |                | 40         |
| Normal Parameters <sup>a</sup> | Mean           | .0000000   |
|                                | Std. Deviation | 9.78571852 |
| Most Extreme Differences       | Absolute       | .121       |
|                                | Positive       | .100       |
|                                | Negative       | -.121      |
| Kolmogorov-Smirnov Z           |                | .767       |

|                        |      |
|------------------------|------|
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .598 |
|------------------------|------|

Dari hasil yang diperoleh pada analisis data variabel Persepsi Terhadap Financial Reward dan Komitmen Organisasi sebesar  $0.598 > 0.05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel keduanya berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

## 1. Uji Linieritas

Dilakukannya uji linieritas berguna untuk membuktikan apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier. Dalam pengujian linieritas kaidah yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah apabila nilai signifikansi menunjukkan  $> 0.05$ , maka terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel. Namun apabila nilai signifikansi menunjukkan  $< 0.05$ , maka tidak adanya hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Data dalam pengujian uji linieritas menggunakan bantuan program *SPSS for Windows* versi 16. Uji linieritas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.9 Uji Linieritas**

|                                               |            | F                               | Sig    |      |
|-----------------------------------------------|------------|---------------------------------|--------|------|
| Komitmen<br>organisasi*<br>Persepsi thd<br>FR | Antar Grup | Kombinasi                       | 3.152  | .006 |
|                                               |            | Linieritas                      | 20.784 | .000 |
|                                               |            | Penyimpangan<br>dari Linieritas | 1.893  | .082 |

Dari hasil yang diperoleh antara variabel Komitmen Organisasi dengan Persepsi terhadap Financial Reward, diketahui bahwa hasil signifikansi sebesar  $0.082 > 0.05$ , yang memiliki arti bahwa variabel Komitmen Organisasi dengan variabel Persepsi terhadap Financial Reward memiliki hubungan yang linier antara kedua variabel.

Sesuai dari hasil uji prasyarat yang telah didapatkan melalui data yang dilakukan dengan uji normalitas dari kedua variabel yaitu Komitmen Organisasi dengan Persepsi terhadap Financial Reward dari hasil tersebut didapatkan hasil korelasi yang linier. Dikarenakan pada hasil uji normalitas.

## BAB IV

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

## 1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Cukup menarik apabila melihat perjalanan atlet Indonesia dalam ajang asean games yang dihelat di Jakarta dan Palembang kemarin karena Indonesia berada di urutan lima besar dalam ajang tersebut. Yang cukup menarik perhatian yaitu ketika pemerintah siap menggelontorkan bonus dengan jumlah yang cukup besar yaitu 1,5 miliar bagi setiap atlet yang meraih medali emas.

Dari sekian cabang olahraga yang diperlombakan prestasi para atlet pencak silat dapat dikatakan yang cukup membanggakan karena mendominasi dalam perolehan medali emas, dari 16 kelas yang dipertandingkan atlet pencak silat Indonesia dapat meraih 14 dari 16 emas yang diperebutkan. Prestasi yang cukup membanggakan bagi Indonesia dan Ikatan Pencak Silat Indonesia (IPSI) selaku wadah yang menaungi para pesilat untuk berlatih dan berprestasi. Hal tersebut merupakan fenomena yang cukup menarik dalam sejarah yang pernah ditorehkan tim Indonesia.

Dari keseluruhan atlet tersebut dibina dan dilatih guna mengikuti kejuaraan-kejuaraan yang digelar baik secara nasional maupun internasional. Sehingga keseharian para atlet berada didalam asrama dan mengikuti program latihan harian yang telah

diagendakan oleh pihak Ikatan Pencak Silat (IPSI) Surabaya selaku lembaga yang menaungi dan bertanggung jawab atas kondisi dan prestasi atlet pencak silat.

Data yang tercatat dalam Ikatan Pencak Silat Indonesia (IPSI) Surabaya terdapat 40 atlet yang tercatat sebagai atlet naungan Ikatan Pencak Silat (IPSI) Surabaya.

Dari jumlah populasi yang berjumlah 40 subjek yang artinya jumlah populasi kurang dari 100 subjek, maka dari seluruh populasi yang ada, akan diambil seluruhnya untuk menjadi sampel penelitian.

Setelah mengetahui dan menentukan populasi pada subjek penelitian, peneliti melanjutkan pada persiapan pengambilan data dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Pada kuesioner penelitian ini merupakan hasil dari modifikasi kuesioner penelitian sebelumnya, yang telah melalui uji expert judgement.

Yang dilakukan oleh dosen psikologi sebagai penguji item-item yang ada pada kuesioner, sehingga dapat diketahui beberapa item yang menurut expert judgement yang dipertahankan ataupun beberapa item yang perlu direvisi ulang. Setelah item-item pada kuesioner dinyatakan oleh expert judgement.

Sebelum peneliti menyebarkan kuesioner yang telah di expert judgement, peneliti terlebih dahulu menemui salah satu anggota yang menjabat didalam organisasi Ikatan Pencak Silat



sampel pada penelitian. Dan dari keseluruhan subjek telah bersedia mengisi kuesioner.

***b. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia***

Deskripsi subjek berdasarkan usia dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.1 Deskripsi Subjek menurut Usia**

| Usia  | Jumlah | Persentase |
|-------|--------|------------|
| 19    | 7      | 17.5%      |
| 20    | 6      | 15%        |
| 21    | 10     | 25%        |
| 22    | 10     | 25%        |
| 23    | 7      | 17.5%      |
| Total | 40     | 100%       |

Berdasarkan rincian usia tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat beberapa golongan usia yaitu usia 19 tahun, usia 20 tahun , usis 21 tahun, usia 22 tahun, dan usia 23 tahun.

Pada usia 19 tahun berjumlah tujuh subjek yang dalam persentase yaitu 17.5%, pada usia 20 tahun berjumlah enam subjek dalam persentase yaitu 15%, pada usia 21 tahun berjumlah 10 subjek dalam persentase yaitu 25%, pada usia 22 tahun dalam persentase yaitu 25%, dan pada usia 23 tahun dalam persentase yaitu 17.5%. Pada penelitian ini terdapat dua golongan usia yang menjadi responden terbanyak yaitu usia 21 tahun dan usia 22 tahun yang masing-masing memiliki persentase 25%.





***Tabel 4.4 deskripsi pendapatan***

| Pendapatan | Jumlah | Persentase |
|------------|--------|------------|
| < 3jt      | 18     | 45%        |
| 4-5jt      | 22     | 55%        |
| Total      | 40     | 100%       |

Dan terdapat sebanyak 22 orang yang memiliki pendapatan sebanyak 4-5jt, empat sampai lima juta yang memiliki nilai persentase sebesar 55% dari total keeluruhan jumlah responden, jadi dapat diketahui bahwa dari jumlah total sebanyak 40 responden terdapat 22 responden yang memiliki pendapatan empat sampai lima juta, dan sebanyak 18 responden yang memiliki pendapatan kurang dari tiga juta.

Pada penelitian ini akan terlebih dahulu melalui proses deskripsi data yang dilakukan secara keseluruhan. Dengan cara mendeskripsikan atau menjabarkan angka yang sebagaimana tertera seperti standar deviasi, rata-rata, nilai tertinggi dan nilai terendah. Dengan bantuan program SPSS for Windows 16.0.

Hasil dari deskriptif data yang telah dianalisis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:



hipotesis adanya hubungan Financial Reward dengan Komitmen Organisasi.

Namun sebelum dilakukannya pengujian hipotesis terhadap suatu variabel, perlu terlebih dahulu dilakukannya uji asumsi prasyarat berupa uji normalitas yang berguna mengetahui sebaran skor data pada penelitian, dan uji linieritas yang bertujuan mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang bersifat linier dari kedua variabel.

Pada uji normalitas didapatkan hasil bahwa data pada penelitian ini memiliki distribusi normal, dan pada uji linieritas didapatkan bahwa pada kedua variabel memiliki hubungan yang linier pada kedua variabel. Hasil pada uji normalitas memiliki nilai signifikansi  $\leq 0.05$ , maka data tersebut tergolong berdistribusi normal dan memenuhi uji normalitas.

Hasil uji linieritas didapatkan bahwa antara variabel Persepsi Terhadap Financial Reward dan Komitmen Organisasi mendapatkan nilai signifikansi  $\leq 0.05$ , maka dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linier.

Setelah tahap uji prasyarat yang didapatkan bahwa dalam uji keduanya yang melingkupi uji normalitas dan linieritas tergolong baik maka dari itu pada uji korelasi kali ini menggunakan uji korelasi statistik parametrik dengan analisis data yang telah ditentukan untuk menguji hipotesis dan korelasi pada penelitian ini adalah dengan





Pada variabel Financial Reward dapat diketahui bahwa nilai N memiliki nilai 40 yang merupakan total dari keseluruhan responden, dari jumlah keseluruhan responden tersebut memiliki nilai terendah (*minimum*), 72.00 dan memiliki nilai tertinggi (*maksimum*), 89.00 dengan memiliki nilai rata-rata (*mean*) dari keseluruhan jumlah responden 81.17 dan memiliki nilai standart deviasi sebesar 4.390 dari total jumlah keseluruhan responden.

Adanya hubungan pada kedua variabel dipenelitian ini, yaitu *Financial reward* dengan Komitmen Organisasi dapat dilihat pada hasil analisis uji *product moment* mendapatkan nilai signifikansi sebesar  $0.000 > 0.05$  yang dapat diartikan bahwa uji pada kedua variabel tersebut diterima, yang juga memiliki arti adanya hubungan pada kedua variabel tersebut.

Diterimanya hasil pada penelitian ini, juga didukung oleh Gregorius (2016) hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh bahwa penelitiannya menunjukkan hasil yang positif dan signifikan pada financial reward yang memiliki harapan pada kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang pada suatu kelompok atau organisasi yang tenaga mereka lakukan didalamnya.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rostiana (2007) Financial reward pada karyawan terhadap pelaksanaan tunjangan dapat mempengaruhi suatu tingkat komitmen pada karyawan. Terlebih tunjangan pada karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan dapat meningkatkan semangat kerja pada karyawan. Yang merujuk pada ungkapan Dessler bahwa semakin lama terdapat banyak perusahaan yang mengakui keberadaan suatu sistem seperti tunjangan untuk merekrut dan mempertahankan karyawan yang tergolong baik dan dapat mempertahankan produktivitas yang tinggi didalam perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Adisty (2013) menjelaskan semakin tinggi tingkat financial reward karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pada karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa *financial reward* dapat dikatakan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku dan pembentukan sikap yang dapat diartikan bahwa Financial reward tersebut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan. Dan terdapat beberapa kompensasi positif seperti halnya kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja pada karyawan sehingga kompensasi tersebut memenuhi fungsi dan tujuan dari berbagai kebijakan, besarnya tanggung jawab dan juga beban dan resiko yang ditanggung oleh karyawan itu sendiri.

Dari hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Harlina (2010) yang menghasilkan adanya Hubungan yang bersifat positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan semangat kerja PT. KAI, yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan semangat kerja pada karyawan adalah dengan adanya kompensasi atau financial reward yang diberikan atas kinerja mereka kepada perusahaan. Yang didukung dengan pendapat Handoko (2001), yang menjelaskan bahwa pegawai memiliki nilai karya atau besaran usaha diantara para pegawai yang lain, keluarga, dan masyarakat yang menunjukkan status martabat sosial. Dengan hal itu anggota organisasi atau pegawai memiliki pandangan atas kompensasi atau *Financial Reward* yang diterimanya, besaran kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi prestasi, motivasi, dan kepuasan pada pekerjaan.

Menurut Hagiwara (2017) Komitmen atlet pada suatu organisasi pada bidang olahraga yang ditekuni terdapat dua macam tipe komitmen yaitu, yang pertama adalah komitmen berdasarkan antusias dan yang kedua adalah komitmen yang dilandasi ketakutan dengan keduanya memiliki keterkaitan positif dengan perilaku dasar seorang atlet. Komitmen yang dilandasi antusiasme lebih kuat adanya dibanding dengan komitmen yang dilandasi dengan ketakutan dan komitmen yang dilandaskan dengan antusias merupakan faktor yang lebih penting dari sebuah perilaku dasar seorang atlet.



penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu penguat dari hasil penelitian terdahulu.

Dengan demikian salah satu aspek yang mempengaruhi tumbuhnya komitmen organisasi dari diri atlet adalah adanya Financial reward yang diberikan oleh badan organisasi yang lebih tepatnya pada penelitian ini adalah Ikatan Pencak Silat Indonesia (IPSI) Surabaya selaku lembaga olahraga yang menaungi atlet yang berada dalam bidang pencak silat.

Maka sesuai hasil uji hipotesis yang ada dan dengan didukung hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa adanya Hubungan *Financial Reward* dengan Komitmen Organisasi pada Atlet IPSI Surabaya.

## PENUTUP

Dalam hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat bukti empiris yang menyatakan adanya hubungan antara Persepsi Terhadap *Financial Reward* dengan Komitmen Organisasi Pada Atlet Ikatan Pencak Silat (IPSI) Surabaya. Dengan dibuktikannya hubungan yang signifikan antara variabel *Financial Reward* dengan Komitmen Organisasi.

## B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan, peneliti memberikan penekanan saran sebagai berikut:

Diharapkan agar terus meningkatkan komitmen terhadap organisasi Ikatan Pencak Silat Indonesia (IPSI) Surabaya, karena pada dasarnya Pencak Silat merupakan salah satu seni budaya yang dimiliki Indonesia, karenanya diharapkan komitmen para atlet terhadap organisasi IPSI tanpa mengukur *Financial Reward* yang ada.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi organisasi untuk selalu mendukung dan menunjang atlet tidak hanya dari segi fasilitas namun juga financial yang bertujuan menghargai dan dapat sebagai alat untuk memacu semangat para atlet guna merealisasikan tujuan dan target pada organisasi

Kepada peneliti selanjutnya yang memiliki minat untuk mengambil penelitian dengan menggunakan aspek-aspek lain yang ada pada kedua variabel tersebut, peneliti berharap agar dapat mendalami penelitian ini terkait para atlet terlebih mengenai beberapa aspek lain, yang dialami atlet dalam berkomitmen pada organisasi yang menaunginya. Seperti yang diungkapkan Meyer dan Allen (1990) terdapat tiga aspek yang disampaikan oleh Meyer didalam komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif.



- gregorius. (2016). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi dengan Motivasi Kerja Pada Guru SLB Negeri. *Psikologi*, 45.
- Guspa, A., & Rahmi, T. (2014). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Financial Reward Dengan Komitmen Kerja Pada Atlit. *Psikologi*, 2.
- Hadi, & Sutrisno. (2004). *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.
- Hagiwara, G., & Isogai, H. (2014). Examining the comitment for competitive sports- development of Japanese version of sports commitment scale. *Journal of sport psychology*, 131-142.
- Hall, & Lindzey, G. (1993). *Psikologi Kepribadian 3. Teori-teori Sifat dan Behavioristik*. Yogyakarta: Kansius.
- Handoko. (2001). *manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hanif, S. (2018, agustus 20). *Rencana Atlet Usai dapat Bonus 1,5 Miliar*. Dipetik januari 14, 2019, dari [www.liputan6.com](http://www.liputan6.com): <https://www.liputan6.com/asian-games/read/3636070/asian-games-2018-4-rencana-atlet-usai-dapat-bonus-rp-15-miliar?source=search>
- Harlina. (2010). Hubungan Antara persepsi Terhadap Kompensasi dengan disiplin Kerja Awak KA PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi V di Lingkungan Stasiun Besar Purwokerto. *Psikologi*, 21.
- Hikmat, & Mahi M. (2001). *Metode Penelitian dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra*. Bandung: Graha Ilmu.
- Ingarianti, T. M. (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *psikologi*, 80-91.
- J,P, M., N,J, A., & C.A, S. (1993). Commitment to Organizations and Occupation: Extension and Test of a Three Component Conceptualizaation. *Journal of Applied Psychology*, 538-551.
- King, L. A. (2014). *Psikologi Umum*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Maffulli. (2003). Parental Influence on Sport Participation In elite Young Athletes. *The Journal Of Sport Medicine and Physical Fitness*, 250-255.
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitmen to Organizations and Occupation: Extension and Test of a Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 538-551.

Guspa, A., & Rahmi, T. (2014). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Financial Reward Dengan Komitmen Kerja Pada Atlit. *Psikologi*, 2.

Hadi, & Sutrisno. (2004). *Penelitian Research* . Yogyakarta: BPFE.

Hagiwara, G., & Isogai, H. (2014). Examining the commitment for competitive sports-development of Japanese version of sports commitment scale. *Journal of sport psychology*, 131-142.

Hall, & Lindzey, G. (1993). *Psikologi Kepribadian 3. Teori-teori Sifat dan Behavioristik*. Yogyakarta: Kansius.

Handoko. (2001). *manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Hanif, S. (2018, agustus 20). *Rencana Atlet Usai dapat Bonus 1,5 Miliar*. Dipetik januari 14, 2019, dari [www.liputan6.com](http://www.liputan6.com): <https://www.liputan6.com/asian-games/read/3636070/asian-games-2018-4-rencana-atlet-usai-dapat-bonus-rp-15-miliar?source=search>

Harlina. (2010). Hubungan Antara persepsi Terhadap Kompensasi dengan disiplin Kerja Awak KA PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi V di Lingkungan Stasiun Besar Purwokerto. *Psikologi*, 21.

Hikmat, & Mahi M. (2001). *Metode Penelitian dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra*. Bandung: Graha Ilmu.

Ingarianti, T. M. (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *psikologi*, 80-91.

J,P, M., N,J, A., & C.A, S. (1993). Commitment to Organizations and Occupation: Extension and Test of a Three Component Conceptualizaation. *Journal of Applied Psychology*, 538-551.

King, L. A. (2014). *Psikologi Umum*. Jakarta: Salemba Humanika.

Maffulli. (2003). Parental Influence on Sport Participation In elite Young Athletes. *The Journal Of Sport Medicine and Physical Fitness*, 250-255.

Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupation: Extension and Test of a Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 538-551.

- Meyer, & Allen. (1990). Commitmen Organizational and Occupations:extension and tes of three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 538.
- Morgan, R., & Hunt, S. (1994). The Commitmeny trust Theory of Relationship Marketing. *Journal of Marketing*, 20-38.
- Muhid. (2012). *Analisis Statistik*. Surabaya: Zifatama.
- Muhid, A., & Susiawan, S. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Psikologi*, 304-313.
- Noor. (2011). *Metode Penelitian* . Jakarta: Kencana.
- noor. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Rahayu, F. D. (2012). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang. *Psikologi*, 68.
- Riduwan. (2005). *Skala Pengukuran Variabel*. Bandung: Alfabeta.
- robbins, S., & Judge, T. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rostiana. (2007). Persepsi Karyawan terhadap Pemberian Tunjangan dan Komitmen Organisasi. *Psikologi Industri dan Organisasi*, 1-12.
- S, A. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Satria, Y. (2005). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Psikologi*, 126.
- Setiadarma, M. P. (2000). *Dasar- dasar Psikologi Olahraga*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Steers. (1997). *Efektivitas Organisasi (Alih Bahasa : Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Steers, & Porter. (2003). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mcgraw Hill Book Co.
- Steers, R. (1997). *Efektivitas Organisasi (Alih Bahasa : Lembaga Pendidikan dan pengembangan manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

