

**PARTISIPASI DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN
USAHA KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI BAGI
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN
UNTUK PINDAH
(STUDI PADA PT.KONTAK PERKASA FUTURES YOGYAKARTA)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Ekonomi
(S1) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta



**Disusun Oleh :
Dewi Kurnia Wati
NPM : 07 03 16565**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
2011
SKRIPSI**

SKRIPSI

**PARTISIPASI DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN USAHA
KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI BAGI PENGARUH
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN UNTUK
PINDAH
(STUDI PADA PT.KONTAK PERKASA FUTURES YOGYAKARTA)**

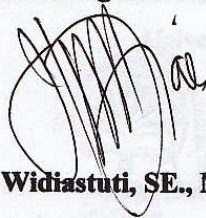
Disusun Oleh :

Dewi Kurnia Wati

NPM : 07 03 16565

Telah dibaca dan disetujui oleh :

Pembimbing Utama



(Th. Diah Widiastuti, SE., M.Si.)

Tanggal 14 Juli 2011

SKRIPSI
PARTISIPASI DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN USAHA
KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI BAGI PENGARUH
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN UNTUK PINDAH
(STUDI PADA PT.KONTAK PERKASA FUTURES YOGYAKARTA)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

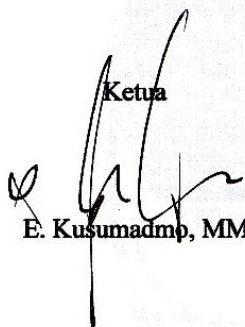
Dewi Kurnia Wati

NPM : 07 03 16565

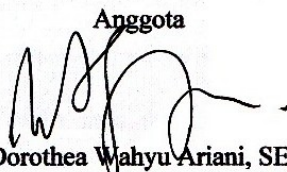
Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal 15 Agustus 2011 dan
dinyatakan telah memenuhi persyaratan untuk mencapai derajat
Sarjana Ekonomi (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

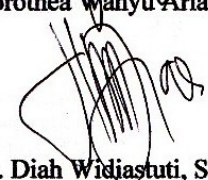
SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua


E. Kusumadmp, MM., Ph.D.

Anggota

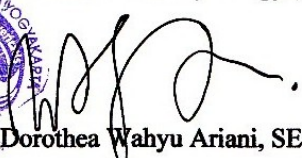

Dr. Dorothea Wahyu Ariani, SE., MT.


Th. Diah Widjastuti, SE., M.Si.

Yogyakarta, 19 September 2011

Dean Fakultas Ekonomi

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Dr. Dorothea Wahyu Ariani, SE., MT.

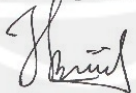
PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**“PARTISIPASI DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN USAHA
KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI BAGI PENGARUH
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN UNTUK PINDAH
(STUDI PADA PT.KONTAK PERKASA FUTURES YOGYAKARTA)”**

Benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, dan kutipan langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam catatan perut. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal, dan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 19 September 2011


Dewi Kurnia Wati

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa untuk segala Rahmat dan AnugerahNya sehingga penulis dapat menjalani masa studi perkuliahan dan menyelesaikan pembuatan karya tugas akhir ini guna memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi. Ungkapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada :

1. Ibu Th. Diah Widiastuti, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan serta motivasi kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir.
2. Buat Alm. Papa tercinta dan buat mama yang selalu ada untuk mendengarkan keluhan penulis dan tidak henti-hentinya memberikan dukungan dan semangat sampai dengan tugas akhir ini selesai. Love you, Mom & Dad.
3. My Dear Brothers (Herman Syahputra & Heri Kurniawan) and Sister (Sri Wahyu Ningsih) beserta seluruh keluarga yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan dan juga memberikan masukan-masukan yang berarti. Terima kasih untuk semua bantuannya.
4. Seluruh Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta
5. Kepada PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dalam memperoleh data yang diperlukan
6. Sahabatku, Arin. Terima kasih untuk persahabatan nya selama ini dari masa-masa kuliah sampai dengan penyusunan skripsi. Buat Bimo dan Arin terima

kasih untuk semua semangat, dorongan dan masukan yang tidak pernah henti-hentinya.

7. Untuk temen-temen Kamadhis Dharma Jaya dan Generasi Muda Cetiya Buddha Prabha (GMCBP); Ko Marko, Ko Ajo, Ko Ricky, Fera, Sherra, Lia, Vivi, Winda, Yanti, Lily, Dewi, Nyimit, Nana, Fefe, Ricky, Ricky Law, Jimmy, Albert, Wiwik, Feri, Verdy, Andes, Ferik, Phiau2, Ming2, Budi, Shinta, Hermanto, Ivan, Evan, Jessie, Siska, Rendy, Davin, Jenny, Fani, Aon, Ce ica, Pin2, Ce cia2, Ce Dina, Ce nana, Willy, Ko herino, Ko naga, Ko Robin, Jude, Engri, dll. Terima kasih untuk pembelajaran, pertemanan, persahabatan, kekeluargaan selama kurang lebih empat tahun ini. Senang rasanya bisa kenal dan belajar bersama kalian. Sebuah kekeluargaan yang tidak akan pernah terlupakan. Semoga kita semua selalu maju dalam Buddha Dharma. Tetap semangat semuanya ^^
8. Untuk semua temen-temen fakultas ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Martha, Nana, Happy, Inge, Nia, Raymond, Tina, dll. Semoga sukses selalu ^^
9. Untuk temen-temen KKN Cerme 6 : Bimo, Aang, Bobbi, Maya, Edo dan juga induk semang (Pak Bambang & kel). We are the best!! ^^
10. Seluruh pihak yang telah membantu penulis sejak masa studi hingga proses pembuatan tugas akhir ini selesai, yang tidak mungkin penulis cantumkan satu persatu.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
INTISARI	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Batasan Masalah	6
1.5. Definisi Operasional	7
1.6. Manfaat Penelitian	10
1.7. Sistematikan Penulisan	10

BAB II LANDASAN TEORI DAN PEMBAHASAN HIPOTESIS

2.1. Komitmen Organisasi	12
2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi	12
2.1.2. Dimensi Komitmen Organisasi	14
2.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	16
2.2. Keinginan Untuk Pindah (<i>Intent to Leave</i>)	18
2.3. Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan	21
2.4. Usaha Kerja	22
2.5. Penelitian Terdahulu	23
2.6. Pengembangan Hipotesis	25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Gambaran Umum Perusahaan	28
3.1.1. Sejarah PT. Kontak Perkasa Futures	28
3.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	30
3.1.3. <i>Corporate Values</i> Dan <i>Brand Values</i>	30
3.1.4. Landasan Hukum	31
3.1.5. Produk Perusahaan	32
3.2. Obyek Penelitian	35
3.3. Tempat Penelitian	35
3.4. Populasi dan Sampel	35
3.5. Metode Pengambilan Sampel	36
3.6. Metode Pengumpulan Data	36
3.7. Instrumen Penelitian	37

3.8. Metode Pengujian Instrumen.....	39
3.9. Metode Analisis Data	41
3.9.1. Analisis Persentase.....	41
3.9.2. Analisis <i>Arithmetic Mean</i>	41
3.9.3. Metode Analisis Regresi	43
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
4.1. Pengujian Instrumen	46
4.1.1. Uji Validitas	47
4.1.2. Uji Realibilitas	49
4.2. Profil Responden	50
4.2.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.2.2. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
4.2.3. Data Responden Berdasarkan Umur	51
4.3. Analisis <i>Arithmetic Mean</i>	52
4.3.1. Analisis Komitmen Organisasi Karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta.....	52
4.3.2. Analisis Keinginan Untuk Pindah Karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta.....	54
4.3.3. Analisis Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan Karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta.....	55
4.3.4. Analisis Usaha Kerja Karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta	56

4.4. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan	
Untuk Pindah	58
4.5. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan ..	
Untuk Pindah Dengan Dimoderasi Partisipasi Dalam Pengambilan	
Keputusan.....	60
4.6. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan	
Untuk Pindah Dengan Dimoderasi Usaha Kerja.....	63
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	66
5.2. Implikasi Manajerial	68
5.3. Saran.....	70
5.4. Keterbatasan Penelitian	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Ringkasan Hasil Uji Validitas	47
Tabel 4.2	Ringkasan Hasil Uji Realibilitas	49
Tabel 4.3	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.4	Persentase Repondan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Tabel 4.5	Persentase Responden Berdasarkan Umur	51
Tabel 4.6	Komitmen Organisasi Karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta	52
Tabel 4.7	Keinginan Untuk Pindah Karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta	54
Tabel 4.8	Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan Karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta.....	55
Tabel 4.9	Usaha Kerja Karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta ...	56
Tabel 4.10	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah	58
Tabel 4.11	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Dengan Dimoderasi Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan	61
Tabel 4.12	Tabel Perubahan Adj. R Squared Dengan Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan Sebagai Variabel Pemoderasi.....	62
Tabel 4.13	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Dengan Dimoderasi Usaha kerja.....	63

Tabel 4.14 Tabel Perubahan Adj. R Squared Dengan Usaha Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi	64
--	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	27
Gambar 3.2 Kedudukan PT. Kontak Perkasa Futures	29



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisisioner
- Lampiran 2 : Hasil Kuisisioner
- Lampiran 3 : Uji Validitas dan Realibilitas
- Lampiran 4 : Uji Persentase
- Lampiran 5 : Uji *Arithmetic Mean*
- Lampiran 6 : Regresi linear dan MRA

**PARTISIPASI DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN USAHA
KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI BAGI PENGARUH
KOMITMEN ORGANISASI TERHDAPA KEINGINAN UNTUK PINDAH
(STUDI PADA PT. KONTAK PERKASA FUTURES YOGYAKARTA)**

**Disusun Oleh :
Dewi Kurnia Wati
NPM : 07 03 16565**

**Pembimbing Utama
M.Si.**

Theresia Diah Widiastuti, SE.,

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah, dan apakah pengaruh tersebut dimoderasi oleh partisipasi dalam pengambilan keputusan dan usaha kerja pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuisioner, wawancara dan studi kepustakaan. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap keinginan untuk pindah. Selain itu, pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah juga dimoderasi oleh partisipasi dalam pengambilan keputusan dan usaha kerja.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Keinginan Untuk Pindah, Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan, Usaha Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, perekonomian dunia yang semakin maju menuntut perusahaan-perusahaan yang ada menghadapi berbagai tantangan agar dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Agar dapat lebih unggul dalam persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus memiliki kinerja yang lebih baik, salah satunya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya, yaitu sumber daya manusia. Pengelolaan karyawan dalam perusahaan dapat menjadi suatu keunggulan kompetitif yang nantinya sulit ditiru oleh para pesaing. Untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, sumber daya yang ada harus memberikan nilai kepada perusahaan. Adapun nilai tersebut adalah unik, tidak dapat ditiru dan tidak dapat digantikan (Barney, 1991).

Pengelolaan karyawan yang tidak baik dapat menyebabkan keinginan untuk pindah (*intent to leave*) para karyawan yang akhirnya dapat menimbulkan perputaran karyawan (*turnover*) yang sesungguhnya. Keinginan untuk pindah mengukur sejauh mana individu berfikir untuk meninggalkan perusahaan. Banyak penelitian (Cotton dan Turtle, 1986; Gerhart, 1990; Hom dan Griffeth, 1995; Michaels dan Spector, 1982; Steel dan Ovalle, 1984) menunjukkan bahwa tingkat perputaran karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan dapat memprediksi tingkat keinginan untuk pindah. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan

dampak negatif bagi perusahaan karena akan menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya SDM seperti biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Tingkat *turnover* yang tinggi juga menyita perhatian perusahaan karena berakibat pada menurunnya efektifitas perusahaan, seperti tingkat kecelakaan karyawan baru yang cenderung lebih tinggi, adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan, dan peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya oleh karyawan baru. Oleh karena itu, proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan untuk pindah menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan dan menjadi sesuatu yang efektif untuk menurunkan angka *turnover* yang sebenarnya.

Pada penelitian-penelitian sebelumnya, para peneliti telah menggali berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan untuk pindah diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Vandenberg dan Nelson (1999) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai prediksi munculnya keinginan untuk pindah, sekaligus mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap keinginan untuk pindah. Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berminat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins, 2001). Menurut Steers dalam Samson SamGnanakkan (2010), komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap tingkat perputaran karyawan (*turnover*). Karyawan yang tidak berkomitmen kepada perusahaan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan

dan mencari pekerjaan lain. Sedangkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan tetap tinggal diperusahaan karena mereka memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh partisipasi dalam pengambilan keputusan. Penelitian Scott-Ladd et al (2006) menunjukkan bahwa tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan yang tinggi memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi, menurunkan tingkat perputaran karyawan, dan meningkatkan produktivitas. Partisipasi dalam pengambilan keputusan diartikan oleh karyawan sebagai dukungan dan kepercayaan yang diberikan kepada mereka oleh perusahaan (Wan Li Kuean, 2010). Karyawan diundang untuk berpartisipasi langsung dalam proses pengambilan keputusan dan bebas untuk berpendapat seperti mengemukakan ide atau memberikan saran. Selain itu, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan (Scott-Ladd et al., 2006) sehingga karyawan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang nantinya akan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi juga akan menunjukkan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan perusahaan (McCook : 2002). Karyawan yang berkomitmen memiliki hubungan yang positif dengan perusahaan, sehingga mereka mendorong diri untuk berusaha lebih keras untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Penelitian akan dilakukan di PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta yang merupakan anggota dari Bursa Berjangka Jakarta dan anggota Kliring Berjangka Indonesia. Komitmen karyawan terhadap perusahaan yang cukup besar ini (1 kantor pusat dan 5 kantor cabang) tentunya sangat dibutuhkan mengingat karyawan memegang peranan penting dalam berkembangnya suatu perusahaan dan komitmen organisasi yang tercipta di dalamnya dapat menekan keinginan untuk pindah para karyawan sehingga dapat memaksimalkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan dan Usaha Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Bagi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Pindah.”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat disajikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen organisasi pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta?
2. Bagaimana keinginan untuk pindah pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta?
3. Bagaimana partisipasi dalam pengambilan keputusan pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta?
4. Bagaimana usaha kerja pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta?

5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta?
6. Apakah pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta dimoderasi oleh partisipasi dalam pengambilan keputusan?
7. Apakah pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta dimoderasi oleh usaha kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini meliputi:

1. Untuk menganalisis komitmen organisasi pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis keinginan untuk keluar pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis partisipasi dalam pengambilan keputusan pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis usaha kerja pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta.
5. Untuk menguji apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta.

6. Untuk menguji apakah pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta dimoderasi oleh partisipasi dalam pengambilan keputusan.
7. Untuk menguji apakah pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta dimoderasi oleh usaha kerja.

1.4. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlampaui luas, maka perlu dibatasi beberapa hal sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta.
2. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2011 – Juni 2011. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta yang masih aktif bekerja sampai dengan bulan Juni 2011.
3. Data yang dipakai adalah data yang telah dikumpulkan oleh peneliti dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta pada bulan Juni 2011.
4. Variabel dependen yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah keinginan untuk pindah (*intent to leave*).
5. Variabel independen yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.
6. Variabel moderasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah partisipasi dalam pengambilan keputusan dan usaha kerja. Variabel moderasi adalah

variabel yang dapat memperkuat hubungan antar variabel, di lain pihak juga bisa memperlemah hubungan antara satu atau beberapa variabel independan dan variabel dependen.

1.5. Definisi Operasional

Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian dan menghindarkan adanya penafsiran yang berbeda dari para pembaca mengenai istilah-istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka penulis memandang perlu untuk menjelaskan beberapa istilah yang digunakan sebagai berikut:

a. Komitmen organisasi

Menurut Newstroom (Sopiah, 2008) komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal, yaitu adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, dan adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. Faktor komitmen organisasi dalam penelitian ini mengacu pada faktor komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990) yang terdiri dari:

1) *Affective commitment*

Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasinya.

2) *Continuance Commitment*

Komitmen ini muncul ketika ada perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan membawa kerugian bagi dirinya karena di perusahaan lain belum tentu bisa mendapatkan seperti apa yang telah didapatkannya sekarang.

3) *Normative Commitment*

Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan

b. Keinginan untuk pindah

Keinginan untuk pindah dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan meninggalkan perusahaan bisa secara sukarela maupun terpaksa. Sukarela berarti karyawan yang memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja, sedangkan terpaksa berarti perusahaan yang memutuskan hubungan kerja dengan karyawan (Dess and Shaw, 2001). Dalam penelitian ini, yang akan dibahas adalah karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan secara sukarela.

c. Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan

Partisipasi dalam pengambilan keputusan menunjukkan adanya dukungan dari atasan kepada para karyawan sehingga membuat karyawan memberikan umpan balik yang lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan (Wan Li Kuean et al., 2010). Karyawan dapat berpartisipasi secara langsung maupun tidak langsung dalam pengambilan keputusan dan memiliki kesempatan untuk mempengaruhi keputusan yang ada dalam berbagai tingkat organisasi. Partisipasi dalam pengambilan keputusan mempunyai bentuk yang berbeda-beda seperti partisipasi dalam keputusan kerja, konsultasi, partisipasi jangka pendek, partisipasi informal, kepemilikan, dan perwakilan (Cotton at al., 2002 dalam Samson SamGananakkan, 2010). Bentuk partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berbeda dapat menghasilkan *outcome* yang berbeda.

d. Usaha Kerja (*Work Effort*)

Brown dan Leigh (1996) menetapkan usaha menjadi dua dimensi yang terdiri dari komitmen waktu dan intensitas kerja. Dua hal ini merupakan esensi dari kerja keras. Usaha kerja yang tinggi diasumsikan akan menghasilkan komitmen kerja yang tinggi juga (Green, 2004). Karyawan yang memiliki komitmen memilih untuk tetap tinggal, menerima, dan percaya pada tujuan perusahaan dan akan bekerja keras untuk mencapai tujuan ini.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengalaman dalam menerapkan teori-teori dengan kenyataan-kenyataan yang ada khususnya dalam bidang personalia.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan kepada perusahaan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah dengan dimoderasi oleh variabel partisipasi dalam pengambilan keputusan dan variabel usaha kerja.

3. Bagi pembaca

Memberikan informasi dan data-data agar berguna bagi pembaca dan dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya terutama mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah sumber daya manusia.

1.7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari penelitian ini meliputi:

Bab I. PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, definisi operasional, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II. LANDASAN TEORI

Pada bab ini dibahas mengenai teori-teori yang berhubungan dengan keinginan untuk pindah, komitmen organisasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan

usaha kerja yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian. Selain itu juga berisi hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi, dan masih harus dibuktikan kebenarannya.

Bab III. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang objek penelitian, tempat penelitian, populasi dan metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab IV. ANALISIS DATA

Dalam bab ini, peneliti menganalisis data yang telah dikumpulkan menggunakan alat analisis yang telah ditentukan dan melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut terbukti atau tidak.

Bab V. PENUTUP

Berisi kesimpulan hasil penelitian dan saran yang dapat dipergunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mencapai kemajuan yang diharapkan, serta para peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian di bidang ini.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PEMBAHASAN HIPOTESIS

2.1. Komitmen Organisasi

Ketika perusahaan menawarkan pekerjaan dan pelamar kerja menerima tawaran tersebut, pelamar kerja tersebut telah menjadi bagian dari perusahaan. Dengan menjadi bagian dari perusahaan, karyawan dididik untuk berkomitmen pada tujuan perusahaan. Ada banyak alasan mengapa sebuah organisasi harus berusaha meningkatkan komitmen organisasi para karyawannya. Sebagai contoh banyak penelitian menemukan bahwa semakin karyawan berkomitmen kepada perusahaan, karyawan tersebut akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, karyawan yang berkomitmen juga akan meningkatkan produktivitas para karyawan karena karyawan merasa menyatu dengan perusahaan dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya rasa menyatu dengan perusahaan, karyawan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan sehingga dikatakan komitmen organisasi yang tinggi akan menurunkan keinginan untuk pindah para karyawan (Richard M. Steers dan Lyman W. Porter, 1991 : 290).

2.1.1. Pengertian komitmen organisasi

Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Berikut ini adalah

beberapa definisi komitmen organisasi menurut para ahli (Sopiah, 2008 : 155-157) :

1. Robbins

Komitmen organisasional adalah suatu sikap merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

2. Mowday

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

3. Steers dan Porter

Suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

4. Newstrom

Komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal, yaitu :

- Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

- Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi
- Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi

2.1.2. Dimensi komitmen organisasi

Dimensi komitmen organisasi yang paling sering digunakan oleh para peneliti adalah dimensi komitmen organisasi menurut Meyer, Allen dan Smith dalam Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2008) yaitu :

1. Komitmen afektif (*Affective commitment*)

Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*)

Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.

3. Komitmen normatif (*Normative commitment*)

Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

Affective commitment memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil-hasil organisasi seperti kinerja dan perputaran karyawan bila dibandingkan dengan dua dimensi komitmen lain. Suatu penelitian menemukan bahwa *affective commitment* adalah pemprediksi berbagai hasil (persepsi karakteristik tugas, kepuasan karier, niat untuk pindah) dalam 72 % kasus, dibandingkan dengan hanya 36 % untuk *normative commitment* dan 7 % untuk *continuance commitment*. Hasil yang lemah untuk *continuance commitment* adalah masuk akal karena jika dibandingkan dengan kesetiaan (*affective commitment*) atau kewajiban (*normative commitment*), *continuance commitment* mendeskripsikan seorang karyawan yang terikat dengan seorang pemberi kerja hanya karena tidak ada hal lain yang lebih baik (Robbins, 2008 : 103). Sebuah penelitian menarik dari Randall, Fedor, dan Longenecker (1990) yang meneliti karyawan pada sebuah perusahaan manufaktur. Mereka menemukan bahwa organisasi komitmen tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah.

3.2.3. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain (Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, 2000 : 209-210) :

1. Keadilan dan kepuasan kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi tampaknya sulit dicapai ketika karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat di perusahaan tetapi profit yang didapatkan oleh perusahaan hanya dinikmati oleh manajer tingkat atas. Oleh karena itu, perusahaan dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagi keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada karyawan.

2. Keamanan kerja

Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai. Di sisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah. Tidak mengherankan jika ancaman PHK adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas karyawan, bahkan diantara mereka yang pekerjaannya tidak beresiko.

3. Pemahaman organisasi

Affective commitment adalah identifikasi secara perorangan terhadap organisasi, jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang perusahaan. Karyawan secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan perusahaan dan pengalaman pribadi dari bagian lain. Seorang eksekutif dari American Fence Corp. memperingatkan, “Ketika orang-orang tidak mengetahui apa yang terjadi di organisasinya, mereka akan merasa tidak nyambung.”

4. Keterlibatan karyawan

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan. Melalui partisipasi ini, karyawan mulai melihat perusahaan sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berarti perusahaan mempercayai karyawannya

5. Kepercayaan karyawan

Kepercayaan berarti yakin pada seseorang atau kelompok. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, kamu harus menunjukkan kepercayaan. Kepercayaan penting untuk komitmen organisasi karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Karyawan merasa wajib bekerja untuk perusahaan hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka.

2.2. Keinginan untuk pindah (*Intent to Leave*)

Keinginan untuk pindah (*Intent to leave*) dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan meninggalkan perusahaan bisa secara sukarela maupun terpaksa. Sukarela berarti karyawan yang memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja, sedangkan terpaksa berarti perusahaan yang memutuskan hubungan kerja dengan karyawan. Menurut Abelson (1987) dalam Edi Suhanto (2009) sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan *unavoidable voluntary turnover* dapat disebabkan oleh perubahan jalur karir atau faktor keluarga.

Keinginan untuk pindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Seorang karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang baik secara keseluruhan di tempat kerja dan akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi yang nantinya dapat menurunkan niat karyawan untuk pindah dari perusahaan (Raabe dan Beehr dalam Edi Suhanto, 2009).

Menurut Samad (2006) dalam Khurram Shahahzad et al. (2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk pindah, antara

lain seperti faktor individu (identitas organisasi, komitmen, gaji, dan kebijakan promosi perusahaan), faktor demografi (umur, jenis kelamin, status, dan pendapatan), faktor perilaku (hubungan sosial yang ada ditempat kerja), dan faktor organisasi (kebijakan, prosedur, peraturan, tindakan, dan filosofi perusahaan). Selain itu ada juga faktor-faktor eksternal yang dihadapi oleh perusahaan seperti tersedianya lapangan pekerjaan lain terutama di perusahaan pesaing dimana tenaga kerja yang ada dapat ditarik oleh perusahaan pesaing tersebut, misalnya dengan menawarkan gaji dan keuntungan lain yang lebih tinggi. Selain itu ketersediaan serikat buruh sebagai perwakilan yang menyuarakan hak-hak mereka juga dapat menjadi penyebab keinginan untuk pindah, dimana karyawan akan memilih bekerja pada perusahaan yang mau mendengarkan suara mereka (Batt et al., 2002 dalam Khurram Shahahzad et al., 2011).

Keinginan untuk pindah menjadi variabel prediksi *turnover* yang sangat kuat. Banyak penelitian menunjukkan bahwa keinginan untuk pindah memiliki pengaruh yang signifikan dengan *turnover* (Cotton et al., 1986 dalam Samson SamGnanakkan, 2010). *Turnover* bisa menimbulkan dampak yang negatif maupun positif bagi perusahaan. Salah satu dampak negatif yang utama dari *turnover* adalah biaya. Ada tiga komponen utama yang berhubungan dengan biaya yang disebabkan oleh *turnover* (O-Connell dan Kung, 2007 dalam Wan Li Kuean, 2010) yaitu biaya perekrutan karyawan baru, biaya yang harus dikeluarkan selama ada posisi yang kosong, dan biaya pelatihan.

Dess dan Shaw (2001) dalam Wan Li Kuean et al. (2010) menilai bahwa selain biaya yang harus dibayar karena *turnover*, perusahaan juga memperoleh manfaat dari adanya *turnover* seperti pindahnya karyawan yang tidak produktif dan perbaikan dalam inovasi. Jika karyawan yang tidak produktif pindah dari perusahaan, maka perusahaan mempunyai kesempatan untuk mempekerjakan karyawan baru yang lebih produktif. Karyawan baru ini juga dapat memberikan ide baru dan kreatif serta membawa pengetahuan, keahlian, dan kemampuan mereka ke dalam perusahaan.

Konflik dapat terjadi di lingkungan kerja baik antara karyawan dengan karyawan, maupun karyawan dengan atasan mereka. *Turnover* dapat menjadi salah satu cara penyelesaian konflik terutama konflik yang tidak mudah diselesaikan, dimana salah satu pihak yang bertikai memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover* pada tingkat manajemen level menengah dan tinggi juga dapat menciptakan kesempatan untuk promosi.

Walaupun *turnover* pada level menengah dapat memberikan manfaat bagi perusahaan seperti menciptakan ide baru, meningkatkan inovasi, dan mengurangi konflik di tempat kerja seperti yang telah didiskusikan diatas, *turnover* yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan ketidakstabilan di lingkungan kerja, meningkatkan biaya, dan ketidakefektifan di dalam organisasi (Grobler et al., 2005 dalam Wan Li Kuean, 2010).

2.3. Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan

Partisipasi dalam pengambilan keputusan merupakan suatu penerapan manajemen sumber daya manusia yang memberikan tanda kepada karyawan bahwa mereka dihargai oleh perusahaan. Karyawan dapat berpartisipasi secara langsung maupun tidak langsung dalam pengambilan keputusan dan memiliki kesempatan untuk mempengaruhi keputusan yang ada dalam berbagai tingkat organisasi.

Pengetahuan karyawan juga dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Karyawan terkadang memiliki pengetahuan yang lebih banyak tentang pekerjaan mereka dibandingkan dengan para manajer (Miller dan Monges, 1986 dalam Joyce Elele dan Dail Fields, 2010). Sebagai hasilnya, keputusan yang dibuat bersama dengan para karyawan akan lebih baik karena keputusan yang dibuat merupakan gabungan dari informasi yang lebih lengkap. Karyawan yang terlibat secara langsung dalam pengambilan keputusan akan lebih baik dalam menjalankan hasil keputusan. Partisipasi dalam pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan moral para karyawan karena mereka mempersepsikan bahwa melalui partisipasi berarti perusahaan memandang karyawan sebagai rekan yang berharga dan berkompeten.

Partisipasi dalam pengambilan keputusan mempunyai bentuk yang berbeda-beda seperti partisipasi dalam keputusan kerja, konsultasi, partisipasi jangka pendek, partisipasi informal, kepemilikan, dan perwakilan (Cotton at al., 2002 dalam Samson SamGananakkan, 2010). Bentuk partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berbeda dapat menghasilkan *outcome* yang berbeda.

Salah satu keuntungan dari partisipasi dalam pengambilan keputusan adalah mengurangi *outcome* yang negatif dari politik organisasi (Witt et al., 2000 dalam Wang Li Kuen et al., 2010). *Outcome* tersebut meliputi : menurunnya komitmen organisasi, keinginan untuk pindah, meningkatnya stres kerja, ketidakpuasan kerja, dan kinerja yang rendah. Memberikan karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dapat meminimalkan dampak dari *outcome* di atas.

Partisipasi dalam pengambilan keputusan tidak bekerja dalam semua situasi. Desain pekerjaan, kepercayaan karyawan, kemampuan dan kesiapan karyawan mempengaruhi efektivitas dalam proses partisipasi dalam pengambilan keputusan. Partisipasi akan berjalan lebih efektif ketika karyawan yang terlibat di dalam berkompeten, siap dan tertarik untuk terlibat dalam partisipasi.

2.4. Usaha Kerja

Menurut Brown dan Leigh (1996), usaha memiliki dua dimensi yaitu komitmen waktu dan intensitas kerja. Kedua dimensi ini merupakan esensi dari kerja keras. Dalam teori motivasi Vroom disebutkan, seorang karyawan akan termotivasi untuk berusaha lebih keras ketika dia percaya bahwa usaha itu akan menyebabkan penilaian kinerja yang baik, dan penilaian ini nantinya akan mendapatkan penghargaan seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi.

Usaha kerja yang tinggi diasumsikan akan menghasilkan komitmen organisasi yang tinggi pula (Green, 2004 dalam Wan Li Kuean et al., 2010). Karyawan yang berkomitmen memilih untuk tinggal, menerima, dan percaya pada

tujuan perusahaan dan berkerja dengan lebih keras untuk mencapai tujuan tersebut. Sebagai akibat dari perasaan positif terhadap perusahaan, karyawan yang berkomitmen dengan sendirinya akan berusaha lebih keras dalam melakukan pekerjaannya yang nantinya akan berpengaruh positif pada kinerja.

McCook (2002) menyatakan bahwa secara teori seharusnya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap usaha kerja karena karyawan yang berkomitmen kepada perusahaan dengan sendirinya akan berusaha lebih keras dalam melakukan pekerjaannya.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sehingga dapat dipakai sebagai sumber informasi dan bahan acuan bagi penulis.

Lia Witasari (2009), telah melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* dengan sampel karyawan tetap Hotel Novotel Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. Adanya pengaruh negatif komitmen organisasional terhadap *turnover* menandakan bahwa pada pegawai yang memiliki loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi (kesetiaan terhadap organisasi) dan kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi menyebabkan pegawai memiliki keinginan yang rendah

untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang serta kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.

Samson SamGnanakkan (2010) dalam penelitiannya yang berjudul *Mediating Role of Organizational Commitment on HR Practices and Turnover Intention among ICT Professionals* meneliti mengenai bagaimana pengaruh *HR Practices* terhadap intensi *turnover* pada karyawan ICT (*Information and Communication Technology*) dan apakah komitmen organisasi memoderasi hubungan tersebut. *HR practices* terdiri dari komunikasi dan partisipasi karyawan, pelatihan, pengembangan karir, kinerja, kompensasi dan sistem penghargaan. Dari penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover*. Komitmen organisasi juga berpengaruh secara negatif terhadap intensi *turnover* dan dari penelitian ini juga membuktikan bahwa komitmen organisasi memoderasi hubungan antara *HR Practices* dengan intensi *turnover*.

Penelitian yang berjudul *Participative Decision Making and Organizational Commitment Comparing Nigerian and American Employee* oleh Joyce Elele dan Dail Fields (2010) bertujuan untuk membahas hubungan antara partisipasi dalam pengambilan keputusan dan komitmen organisasi pada karyawan Nigeria dan Amerika yang bekerja di sektor publik. Hofstede (2001) mengungkapkan partisipasi dalam pengambilan keputusan tidak memiliki efek yang sama jika diterapkan dalam latar belakang yang berbeda, misalnya di Negara yang memiliki budaya yang berbeda seperti Nigeria dan Amerika. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi dalam pengambilan keputusan memiliki

berhubungan dengan *affective*, *continuance*, dan *normative commitment* baik pada karyawan Nigeria maupun Amerika tetapi masing-masing memiliki bobot yang berbeda-beda untuk setiap dimensi komitmen organisasi di atas.

2.6. Pengembangan Hipotesis

Komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Menurut (Meyer dan Allen, 1991) karyawan yang memiliki *affective commitment* yang tinggi tinggal di perusahaan karena mereka ingin, karyawan yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi tinggal di perusahaan karena mereka butuh, dan karyawan yang memiliki *normative commitment* yang tinggi tinggal di perusahaan karena menurut mereka itu yang seharusnya. Karyawan dapat memiliki tiga dimensi komitmen diatas sekaligus tetapi mungkin dengan derajat yang berbeda-beda. Wan Li Kuean, 2010 menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki keinginan untuk pindah yang lebih rendah. Maka H1 dapat dirumuskan :

H1 : Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap keinginan untuk pindah

Partisipasi berarti karyawan turut terlibat di dalamnya. Menurut penelitian Magner et al. (1996) yang meneliti mengenai pengaruh antara partisipasi dengan *outcome* dalam konteks evaluasi, ditemukan bahwa *outcome* yang kurang baik memiliki hubungan negatif yang lebih kecil dengan keinginan untuk tinggal dan

kepercayaan kepada atasan jika tingkat partisipasi karyawan tinggi. *Outcome* yang kurang baik dapat menyebabkan perilaku negatif karyawan seperti keluar dari perusahaan, tetapi perilaku negatif ini jauh lebih kecil jika karyawan turut berpartisipasi dalam keputusan tersebut daripada tidak turut berpartisipasi, maka dapat dirumuskan:

H2 : Pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah dimoderasi oleh partisipasi dalam pengambilan keputusan

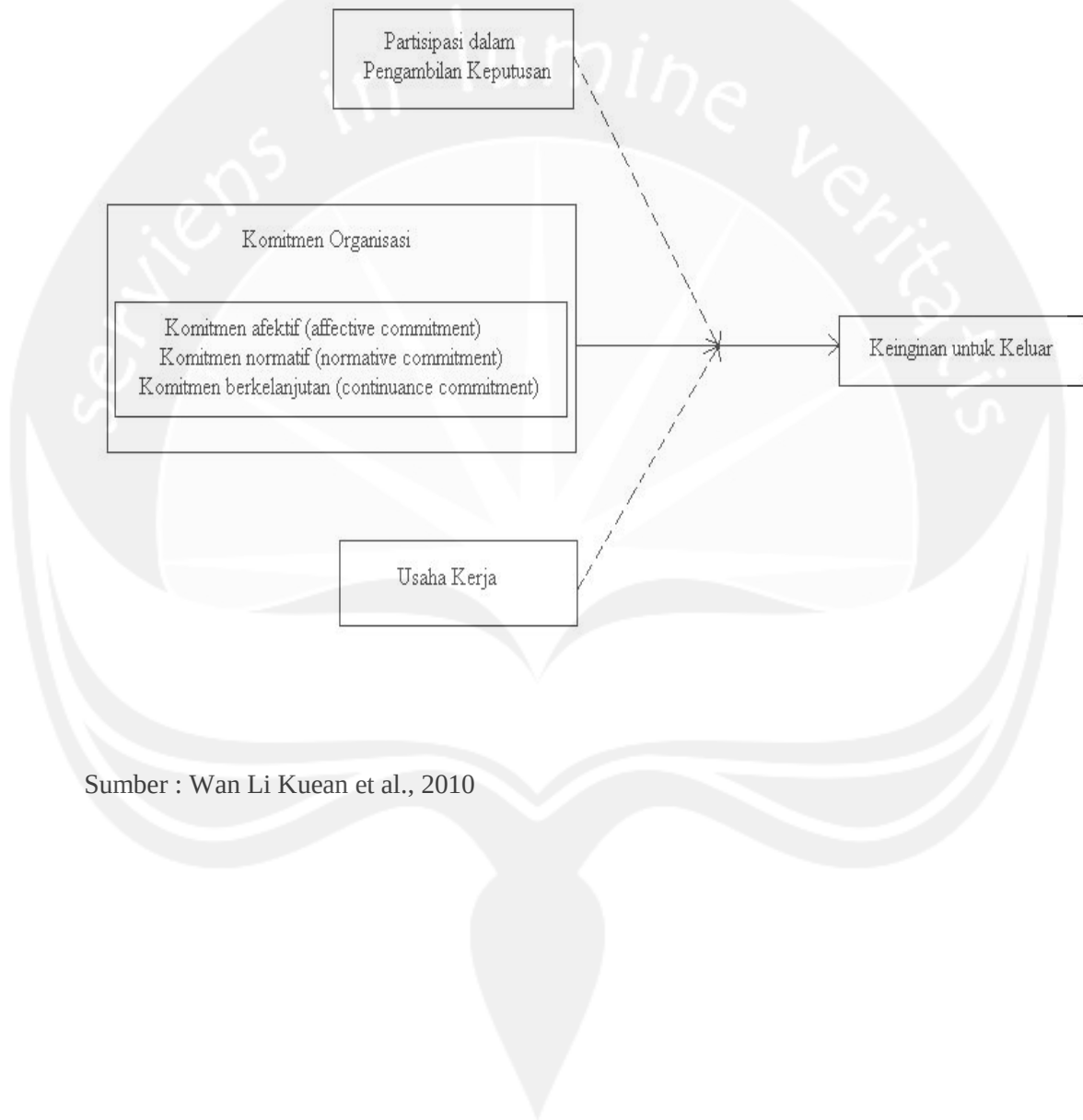
Usaha yang tinggi diasumsikan menghasilkan komitmen organisasi yang tinggi (Green, 2004). Karyawan yang berkomitmen memilih untuk tetap tinggal, menerima, dan percaya pada tujuan organisasi dan memberikan usaha yang terbaik untuk mencapai tujuan tersebut. Karyawan yang berkomitmen berusaha untuk memberikan yang terbaik karena mereka memiliki perasaan yang positif terhadap perusahaan, dimana hal ini ditunjukkan melalui usaha kerja yang kemudian meningkatkan kinerja (Scott-Ladd et al., 1006) Maka H3 dapat dirumuskan:

H3 : Pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah dimoderasi oleh usaha kerja

Kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.1

Kerangka Penelitian



Sumber : Wan Li Kuean et al., 2010

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Gambaran Umum Perusahaan

3.1.1. Sejarah PT. Kontak Perkasa Futures

PT. Kontak Perkasa Futures adalah sebuah perusahaan Pialang Berjangka yang berpengalaman dan mempunyai komitmen kuat dalam memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk berinvestasi dalam Pasar Index Saham. PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta berdiri pada tahun 2007 dan memulai operasional bisnis ini dari level bawah, dengan prestasi perkembangan yang cukup signifikan dalam 3 tahun terakhir. Kedudukan PT. Kontak Perkasa Futures di Yogyakarta ini adalah sebagai kantor cabang dengan jaringan pelayanan nasabah yang berpusat di Jakarta (sebagai kantor pusat).

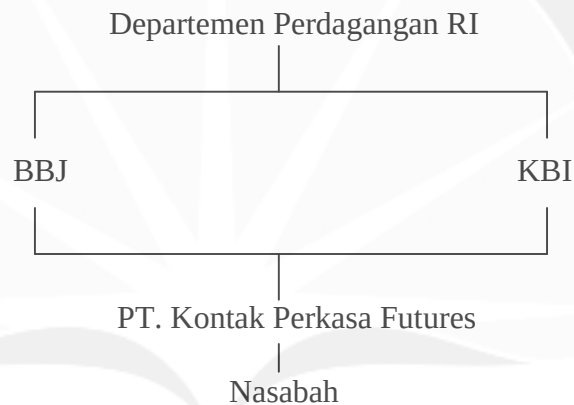
Selain cabang Yogyakarta, PT. Kontak Perkasa Futures mempunyai perusahaan cabang lainnya yang tersebar di 4 wilayah Indonesia, yaitu Pekanbaru, Balikpapan, Banjarmasin, dan Denpasar. Sesuai dengan peraturan pemerintah bahwa untuk perusahaan Futures/Berjangka hanya boleh mempunyai struktur 1 kantor pusat dan 5 kantor cabang yang harus tersebar di seluruh Indonesia. Maka dari itu, setelah PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta ini tidak ada lagi penambahan kantor cabang.

Kata Futures yang melekat pada nama perusahaan melambangkan bidang usaha atau jenis usaha dan operasional yang dijalankan setiap hari. Futures dapat diartikan Berjangka, yaitu salah satu cara atau sistem perdagangan. PT. Kontak

Perkasa Futures mempunyai kedudukan sebagai perantara atau fasilitator yang bertugas menyampaikan amanat dari konsumen atau nasabah untuk melakukan transaksi ke bursa atau pasar. Kedudukan PT. Kontak Perkasa Futures bisa dilihat pada ilustrasi perusahaan berikut ini :

Gambar 3.1.

Gambar Kedudukan PT. Kontak Perkasa Futures



Sumber : PT. Kontak Perkasa Futures

Keterangan :

1. BBJ: Bursa Berjangka Jakarta
2. KBI: Kliring Berjangka Jakarta
3. PT. Kontak Perkasa Futures : Perantara nasabah transaksi ke bursa

Jadi dapat disimpulkan, bahwa PT. Kontak Perkasa Futures ini adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan, dengan sistem berjangka dan kedudukan PT. Kontak Perkasa Futures dalam transaksi

perdagangan tersebut adalah sebagai perantara (penyampai amanat nasabah ke bursa).

3.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

- Tahun 2015
Menjadi perusahaan 10 Triliun Rupiah
- Tahun 2020
Menjadi perusahaan penyedia jasa keuangan 5 terbaik di Indonesia
- Tahun 2030
Menjadi perusahaan penyedia jasa keuangan 5 terbaik di Asia Tenggara

Misi :

1. Memberikan pelayanan terbaik dan terpercaya
2. *Fair* terhadap konsumen
3. Tumbuh dan berkembang secara kekeluargaan
4. Menciptakan lapangan pekerjaan yang seluas-luasnya, dan
5. Menyejahterakan orang-orang yang ada dalam organisasi

3.1.3. *Corporate Values Dan Brand Values*

Corporate Values

Mencakup pandangan internal, yakni apa yang diyakini, dilihat, dipikir, dan dirasakan oleh seluruh anggota organisasi. *Corporate Value* adalah nilai yang kita percayai dan kita jalani sehari-hari dalam perusahaan. *Corporate Values* yang

dipegang oleh PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta adalah “WHELOCK”, yakni :

- *Working Hard – Play Hard*
- *Hard Training*
- *Eagerness* (Gigih)
- *Loyalty* (Commit)
- *Openness*
- *Clarity*
- Kekeluargaan

Brand Values

Mencakup pandangan eksternal, yakni apa yang dilihat, dipikir, dirasakan, dialami oleh stakeholder di luar organisasi. *Brand Value* adalah nilai yang kita miliki dan kita persembahkan kepada pihak-pihak diluar perusahaan, meliputi :

- *Fair*
- *Commitment*
- *Communicative*
- *Caring*

3.1.4. Landasan Hukum

Selaku anggota dari BBJ dan KBI yang mengadakan transaksi berjangka yang teratur, wajar, efisien, transparan dan tercatat di BBJ yang diatur dalam

perundang-undangan di bidang perdagangan berjangka sehingga mempunyai landasan hukum yang kuat, yaitu :

1. Akta Berita acara rapat : No. 161 Tanggal 19 Juli 2002 oleh Notaris Noor Lirawati SH, PT. Kontak Perkasa Futures
2. Pengesahan Departemen kehakiman HAM : C-16764 HT.01.04 TH 2002
3. Surat Persetujuan Anggota Bursa (SPAB) : No. SPAB 002/BBJ/09/00
4. Surat Persetujuan Pengalihan keanggotaan Bursa (SPAB) Nomor : SPPKB-006/BBJ/12/00
5. Izin Usaha Pialang Berjangka : Keputusan Bappebti Nomor : 41/BAPPEBTI/SI/XII/2000
6. Keanggotaan Lembaga Kliring Berjangka : No. 8/AK-KBJK/XII/2000
7. SK Bappebti Nomor: 55/Bappebti/KP/I/2005 tentang sistem perdagangan alternative (SPA)
8. Perjanjian Kerjasama dengan Pedagang penyelenggara Sistem Perdagangan Alternatif PT. Royal Assetindo, Surat Perjanjian Kerjasama, Nomor : 16/DIR/KPF/IV/2007

3.1.5. Produk Perusahaan

Transaksi jual beli yang dilakukan antara pedagang dan pembeli tentunya tidak lepas dari komoditas atau produk yang diperjualbelikan. PT Kontak Perkasa Futures yang berperan sebagai perantara transaksi, menawarkan produk di BBJ yang dinilai mempunyai peluang keuntungan yang cukup tinggi. Berikut ini produk-produk dari BBJ :

1. Komoditi, yaitu hasil pertanian dan *natural resource*.
2. Instrumen keuangan, yaitu forex/valas/currency dan index saham

PT. Kontak Perkasa Futures hanyalah menawarkan jasa perantara pada transaksi index saham saja. Index saham adalah nilai rata-rata dari gabungan beberapa item saham perusahaan papan atas di Bursa Efek. Nilai rata-rata mengalami pergerakan setiap harinya, dari pergerakan itulah kita mendapatkan peluang keuntungan apabila kita melakukan transaksi. Index saham yang ditransaksikan adalah :

1. Index Hangseng/HIS 43 dari Hongkong
2. Index Nikkei/SNI 225 dari Jepang

Kedua produk tersebut tentunya mempunyai keunggulan-keunggulan yang bisa dijadikan daya tarik tersendiri untuk meyakinkan nasabah akan peluang investasi pada index saham Hangseng dan Nikkei. Berikut ini adalah keunggulan-keunggulan kompetitif kedua produk tersebut :

1. Kepastian hukum

Keseluruhan transaksi melalui perantara PT. Kontak Perkasa Futures tercatat di BBJ, keamanan dana nasabah dijamin sepenuhnya oleh KBI dan pelaksanaan transaksi diawasi secara langsung oleh BAPPEBTI.

2. Fasilitas *Online Trading*

Transaksi dilakukan secara *online*, dengan fasilitas akses internet yang disediakan oleh perusahaan.

3. Fasilitas manajemen resiko

Suatu aksi yang dilakukan untuk memperkecil tingkat kerugian atau membalik kerugian menjadi suatu keuntungan.

4. Jaminan keamanan dana

Dana investasi nasabah akan 100% aman dijamin oleh KBI, melalui 3 bank penyimpanan yang ditunjuk langsung oleh BAPPEBTI, yaitu : BCA, Niaga, BNI.

5. Proses penarikan dana cepat

Dalam investasi ini tidak ada kontrak waktu, seperti jenis investasi lainnya. Dana nasabah dapat diambil sewaktu-waktu dengan proses T+1 (1 hari kerja).

6. Pelaporan transaksi setiap hari

Setiap hari nasabah akan mendapat laporan rekening (*Account*) yang berisikan tentang transaksi, dengan demikian nasabah dapat selalu memantau perkembangannya. Laporan bisa dikirim via *fax* atau *email*.

7. Research dan Analysis

Staf *marketing* di PT. Kontak Perkasa Futures dituntut harus selalu *up to date* tentang perkembangan informasi atau berita global, sehingga dapat memberikan analisa-analisa yang baik untuk mendukung transaksi.

8. Waktu transaksi yang singkat

Dengan perbedaan waktu yang hanya 1 jam antara Indonesia dengan Hongkong dan Indonesia dengan Jepang, masing-masing dari poduk tersebut terbagi ke dalam 2 sesi pembukaan pasar :

HIS 43 Sesi I : 08.45–11.30 WIB

SNI 225 Sesi I : 06.45–13.30 WIB

Sesi II: 13.30–15.15 WIB

Sesi II: 14.30–24.00 WIB

9. 2 jenis investasi :

a. Investasi secara *Fix Rate* atau Kurs Tetap

- US \$ 1 : Rp. 10.00 kurs tetap
- Terhindar dari resiko kerugian akibat fluktuasi USD terhadap rupiah

b. *Floating Rate* atau Kurs Berjalan

- US \$ 1 : US \$ 1 (Sesuai kurs USD terhadap rupiah)

3.2. Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini, responden yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian admin dan manajer di PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta.

3.3. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta, yang beralamat di Casa Grande Real Estate kav 109-110 Ring Road Utara, Maguwoharjo, Yogyakarta 55282. Telp/fax (0274) 4478001/4478002.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari objek (individu) yang akan diteliti pada wilayah tertentu. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008 : 116). Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta bagian admin dan manajer yang berjumlah 54 orang.

3.5. Metode Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (*NonProbability Sampling*) yaitu dengan metode *purposive sampling*, dimana teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2008 : 122), sehingga jumlah sampelnya sebanyak 54 responden yaitu seluruh karyawan bagian admin dan manager.

3.6. Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh suatu organisasi yang menerbitkannya atau menggunakannya (Sugiyono, 2008:129). Data primer dari penelitian ini diperoleh dengan membagikan kuesioner dan wawancara. Kuesioner ini merupakan pengumpulan data melalui pertanyaan-pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden yang diteliti, sehingga hipotesis-hipotesis yang diajukan dapat diuji kebenarannya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya (Sugiyono, 2008:129). Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari studi kepustakaan berupa buku literatur dan bacaan-bacaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan berupa data yang telah dimiliki oleh perpustakaan.

3.7. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian adalah kuisisioner yaitu daftar susunan pertanyaan secara teknis yang berkaitan dengan variabel komitmen organisasi, keinginan untuk pindah, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan usaha kerja. Kuisisioner ini akan diserahkan kepada responden untuk diisi dan hasil dari kuisisioner ini akan disajikan dalam bentuk tabel, analisis statistik, dan uraian serta kesimpulan hasil penelitian. Dalam penelitian ini, kuisisioner diambil dari sumber yang mengacu pada permasalahan. Kuisisioner penelitian dibagi menjadi lima bahan, yaitu :

1. Bagian pertama merupakan pertanyaan-pertanyaan mengenai karakteristik responden yaitu jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir
2. Bagian kedua merupakan pertanyaan mengenai komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990). Komitmen organisasi terdiri dari 3 komponen sebagai berikut :
 - a. Pertanyaan tentang *affective commitment*, berjumlah 8 butir dengan nomor 1-8
 - b. Pertanyaan tentang *continuance commitment*, berjumlah 8 butir dengan nomor 9-16
 - c. Pertanyaan tentang *normative commitment*, berjumlah 8 butir dengan nomor 17-24
3. Bagian ketiga merupakan pertanyaan mengenai keinginan untuk pindah yang dikembangkan oleh Stallworth (2003) yang diadaptasi dari Meyer et al.(1993) yang terdiri dari 3 butir pertanyaan.

4. Bagian keempat merupakan pertanyaan mengenai usaha kerja yang dikembangkan oleh Brown dan Leigh (1996). Usaha kerja terdiri dari sepuluh butir pertanyaan dimana 10 pertanyaan ini terbagi menjadi dua dimensi yaitu komitmen waktu dan keinginan untuk bekerja keras.
5. Bagian kelima merupakan pertanyaan mengenai partisipasi dalam pengambilan keputusan yang dikembangkan oleh Ruth et al. (1975) yang diadaptasi dari Vroom (1960) dan terdiri dari 5 butir pertanyaan.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala likert menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberi jawaban dimana jawaban-jawaban ini diberikan skor dari satu sampai lima. Untuk variabel komitmen organisasi, keinginan untuk pindah, dan usaha kerja menggunakan kategori penilaian sebagai berikut :

STS : skor 1 untuk sangat tidak setuju

TS : skor 2 untuk sangat setuju

R : skor 3 untuk ragu-ragu

S : skor 4 untuk setuju

SS : skor 5 untuk sangat setuju

Item-item kuisioner yang penilaiannya dibalik (*reserved score*) adalah :

STS : skor 5 untuk sangat tidak setuju

TS : skor 4 untuk tidak setuju

- R : skor 3 untuk ragu-ragu
 S : skor 2 untuk setuju
 SS : skor 1 untuk sangat setuju

Dalam penelitian ini, pertanyaan-pertanyaan yang di *reserved* adalah kuisioner komitmen organisasi nomor 4, 5, 6, 8, 9, 12, 18, 19, dan 24. Sedangkan untuk variabel partisipasi dalam pengambilan keputusan, kategori penilaiannya adalah sebagai berikut :

- ST : skor 1 untuk sangat tinggi
 T : skor 2 untuk tinggi
 R : skor 3 untuk ragu-ragu
 R : skor 4 untuk rendah
 SR : skor 5 untuk sangat rendah

3.8. Metode Pengujian Instrumen

Untuk menguji apakah pertanyaan-pertanyaan yang diberikan cukup valid dan reliabel, digunakan uji validitas dan uji reliabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Pengujian validitas memakai teknik *product moment* (Hadi, 1991:23) dengan bantuan program SPSS versi 16.0

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2 (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi

N : jumlah sampel atau responden

X : skor butir dalam faktor

Y : Jumlah skor semua butir dalam faktor

Taraf signifikan 5% atau 0,05

Hasil Uji Validitas diatas r hitung kemudian dibandingkan dengan r tabel pada taraf signifikansi (α) 5% dengan derajat bebas (db) = $n-2$. Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir-butir pertanyaan pada kuisioner dapat dikatakan valid

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji apakah kuisioner yang dibagikan kepada karyawan benar-benar dapat diandalkan sebagai alat ukur. Uji ini dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) dan diukur dengan bantuan program SPSS versi 16.00. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $>$ 0.6. Rumus korelasinya adalah sebagai berikut (Hadi, 1991:122) :

$$r_u = \left[\frac{M}{M-1} \right] \left[1 - \frac{V_x}{V_y} \right]$$

Keterangan :

r_{tt} : koefisien keandalan

M : jumlah butir

V_x : variasi butir

V_y : variasi total

3.9. Metode Analisis Data

3.9.1. Analisis Persentase

Analisis ini digunakan untuk mengetahui profil responden. Metode yang digunakan adalah dengan mempersentasekan jawaban responden atas pertanyaan yang akan diajukan pada kuisioner bagian pertama, yaitu mengenai data diri karyawan. Ukuran persentase jawaban responden akan menunjukkan karakteristik dari responden (Dajan 1992 : 376):

$$\text{Rumus} = \frac{n_1}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

n_1 : jumlah responden yang memilih jawaban

N : jumlah seluruh responden (SPSS frekuensi)

3.9.2. Analisis *Arithmetic Mean*

Arithmetic Mean digunakan untuk mengetahui bagaimana penilaian karyawan terhadap komitmen organisasi, keinginan untuk pindah, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan usaha kerja. Penilaian sikap karyawan

didasarkan kriteria menurut skala Likert. Rumusan yang digunakan adalah (Atmaja, 1997:246) :

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N.n}$$

Keterangan :

$\bar{X}$: nilai rata-rata sikap karyawan

$\sum X$: nilai kuantitatif total

N : jumlah responden

n : jumlah item pertanyaan

Dari hasil rata-rata hitung (*arithmetic mean*) maka tingkat intensi turnover, komitmen organisasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan usaha kerja dikategorikan ke dalam interval kelas sebagai berikut :

$$Interval\ Kelas = \left[\frac{\text{bobot kepuasan tertinggi} - \text{bobot kepuasan terendah}}{\text{jumlah kelas}} \right]$$

Dalam penelitian ini bobot kepuasan tertinggi yang digunakan sebesar 5 dan terendah sebesar 1, jumlah kelasnya adalah 5 sehingga :

$$\left[\frac{5-1}{5} \right] = 0.8$$

1.00 – 1.8 : sangat rendah

1.81 – 2.6 : rendah

2.61 – 3.4 : sedang

3.41 – 4.2 : tinggi

4.21 – 5 : sangat tinggi

3.9.3. Metode Analisis Regresi

Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah ditolak atau diterima dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.00. Penelitian ini juga menggunakan variabel moderasi. Menurut Heir et al., (2006) ada 3 langkah yang dapat dilakukan untuk melihat apakah variabel tersebut sebagai variabel moderasi atau bukan, yaitu :

1. Memasukkan persamaan asli (tanpa moderasi)
2. Memasukkan variabel moderasi kedalam persamaan
3. Melihat perubahan Adj R Squared dari dua persamaan di atas (tanpa moderasi dan dengan moderasi)

Untuk hipotesis pertama menggunakan metode statistik regresi linear berganda, sedangkan untuk hipotesis kedua dan ketiga menggunakan regresi interaksi atau *Moderated Regression Analysis* (MRA), seperti persamaan berikut ini :

1. Model persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis pertama :

$$LE = a + \beta_1 AC + \beta_2 CC + \beta_3 NC$$

Dimana :

LE : keinginan untuk pindah

AC : *affective commitment*

CC : *continuance commitment*

NC : *normative commitment*

α : konstanta

β_{1-3} : koefisien regresi

2. Model persamaan MRA untuk hipotesis kedua :

$$LE = a + \beta_1 AC + \beta_2 CC + \beta_3 NC + \beta_4 PA + \beta_5 ACPA + \beta_6 CCPA + \beta_7 NCPA$$

Dimana :

LE : keinginan untuk pindah

AC : *affective commitment*

CC : *continuance commitment*

NC : *normative commitment*

PA : partisipasi dalam pengambilan keputusan

AC.PA : interaksi partisipasi dan *affective commitment*

CC.PA : interaksi partisipasi dan *continuance commitment*

NC.PA : interaksi partisipasi dan *normative commitment*

α : konstanta

β_{1-7} : koefisien regresi

3. Model persamaa MRA untuk hipotesis ketiga :

$$LE = a + \beta_1 AC + \beta_2 CC + \beta_3 NC + \beta_4 UK + \beta_5 ACUK + \beta_6 CCUK + \beta_7 NCUK$$

Dimana :

LE : keinginan untuk pindah

AC : *affective commitment*

CC : *continuance commitment*

NC : *normative commitment*

UK : usaha kerja

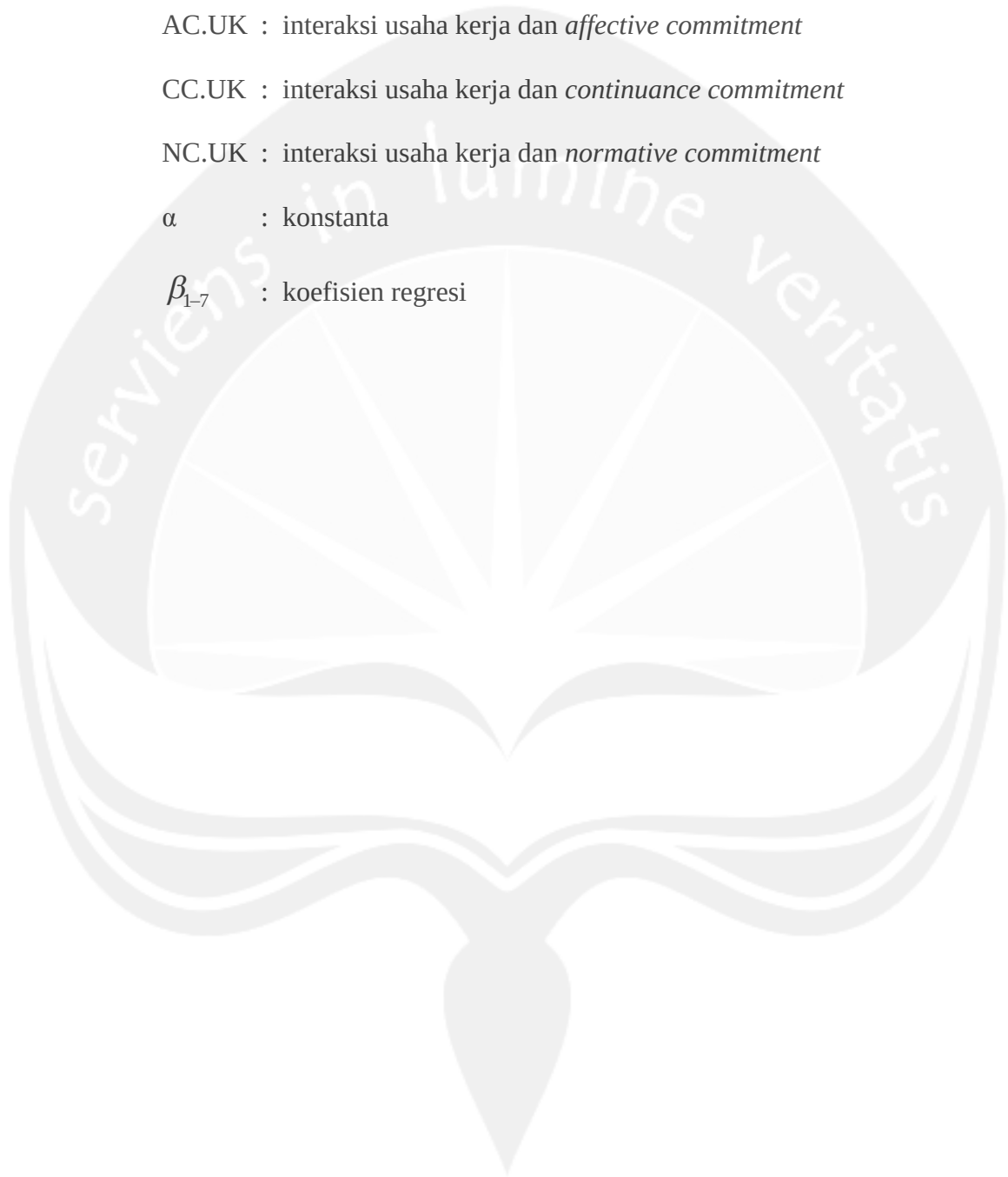
AC.UK : interaksi usaha kerja dan *affective commitment*

CC.UK : interaksi usaha kerja dan *continuance commitment*

NC.UK : interaksi usaha kerja dan *normative commitment*

α : konstanta

β_{1-7} : koefisien regresi



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan melakukan pembahasan mengenai hasil analisis data yang telah dilakukan. Analisis data pada penelitian ini akan menggunakan program SPSS versi 16.0. Metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah uji validitas dan realibilitas, analisis persentase, analisis *arithmetic mean*, dan analisis regresi. Uji validitas dan realibilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson Product Moment* dan metode pengukuran *Cronbach Alpha* (α). Analisis persentase digunakan untuk mempersentasekan jawaban responden. Analisis *arithmetic mean* digunakan untuk mengetahui keinginan untuk pindah, komitmen organisasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan usaha kerja karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah dengan partisipasi dalam pengambilan keputusan dan usaha kerja sebagai variabel moderasi.

4.1. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini layak dan reliabel sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

4.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Pengujian validitas memakai teknik korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS versi 16.0 pada taraf signifikansi (α) 0,05 dengan derajat bebas $54-2=52$ adalah 0,268. Hasil uji validitas yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Ringkasan Hasil Uji Validitas

Dimensi	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Affective Commitment</i>	A1	0,490	0,268	Valid
	A2	0,230	0,268	Tidak Valid
	A3	0,306	0,268	Valid
	A4	0,328	0,268	Valid
	A5	0,566	0,268	Valid
	A6	0,489	0,268	Valid
	A7	0,586	0,268	Valid
	A8	0,478	0,268	Valid
<i>Continuance Commitment</i>	C1	0,286	0,268	Valid
	C2	0,303	0,268	Valid
	C3	0,405	0,268	Valid
	C4	0,482	0,268	Valid
	C5	0,623	0,268	Valid
	C6	0,433	0,268	Valid
	C7	0,559	0,268	Valid
	C8	0,520	0,268	Valid

Lanjutan Tabel 4.1

<i>Normative Commitment</i>	N1	0,321	0,268	Valid
	N2	0,520	0,268	Valid
	N3	0,306	0,268	Valid
	N4	0,533	0,268	Valid
	N5	0,348	0,268	Valid
	N6	0,510	0,268	Valid
	N7	0,351	0,268	Valid
	N8	0,387	0,268	Valid
Keinginan untuk Keluar	LE1	0,755	0,268	Valid
	LE2	0,837	0,268	Valid
	LE3	0,651	0,268	Valid
Usaha Kerja	UK1	0,518	0,268	Valid
	UK2	0,485	0,268	Valid
	UK3	0,528	0,268	Valid
	UK4	0,370	0,268	Valid
	UK5	0,580	0,268	Valid
	UK6	0,668	0,268	Valid
	UK7	0,665	0,268	Valid
	UK8	0,606	0,268	Valid
	UK9	0,608	0,268	Valid
	UK10	0,709	0,268	Valid
Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan	PA1	0,599	0,268	Valid
	PA2	0,605	0,268	Valid
	PA3	0,476	0,268	Valid
	PA4	0,576	0,268	Valid
	PA5	0,292	0,268	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer (2011)

Dari uji validitas pada tabel 4.1 diatas, terdapat 1 butir pertanyaan yang tidak valid. Butir pertanyaan yang tidak valid secara otomatis akan dihapus untuk mempermudah dalam analisis data. Total data 42 butir setelah dikurangi satu yang tidak valid maka total pertanyaan menjadi 41 butir.

4.1.2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan setelah diketahui bahwa kuisioner yang digunakan valid. Uji ini dilakukan untuk menguji apakah kuisioner yang dibagikan kepada responden benar-benar dapat diandalkan sebagai alat ukur. Suatu alat ukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Suatu instrumen dinyatakan handal jika memiliki koefisien *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Hasil uji realibilitas yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Ringkasan Hasil Uji Realibilitas

Variabel	r hitung	Alpha	Keterangan
<i>Affective Commitment</i>	0,738	0,600	Reliabel
<i>Continuance Commitment</i>	0,753	0,600	Reliabel
<i>Normative Commitment</i>	0,709	0,600	Reliabel
Keinginan untuk pindah	0,866	0,600	Reliabel
Usaha Kerja	0,846	0,600	Reliabel
Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan	0,744	0,600	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Primer (2011)

Hasil uji reliabilitas seperti yang disajikan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel pada penelitian ini memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach's* $> 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.2. Profil Responden

Gambaran mengenai profil karyawan atau karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan. Ringkasan hasil analisis karakteristik karyawan yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

4.2.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3

Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	29	53,7 %
Perempuan	25	46,3 %
Total	54	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer (2011)

Dari hasil analisis data responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.3, dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah karyawan laki-laki sebanyak 29 orang atau sebesar 53,7% dan karyawan perempuan sebanyak 25 orang atau sebesar 46,3%.

4.2.2. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4

Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	8	14,8 %
D3	13	24,1 %
Sarjana	33	61,1 %
Total	54	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer (2011)

Dari hasil analisis data responden berdasarkan tingkat pendidikan pada tabel 4.4, dapat diketahui bahwa karyawan yang menjadi responden adalah karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 8 orang atau sebesar 14,8%, karyawan dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 13 orang atau 24,1%, dan karyawan dengan tingkat pendidikan sarjana sebanyak 33 orang atau sebesar 61,1%.

4.2.3. Data Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.5

Persentase Responden Berdasarkan Umur

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase
Kurang dari 20 tahun	1	1,9 %
20 tahun - 25 tahun	30	55,6 %
26 tahun - 30 tahun	22	40,7 %
Lebih dari 30 tahun	1	1,9 %
Total	54	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer (2011)

Dari hasil analisis data responden berdasarkan umur pada tabel 4.5, dapat diketahui bahwa karyawan yang menjadi responden adalah karyawan yang berumur kurang dari 20 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 1,9%, karyawan yang berusia 20 tahun – 25 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 55,6%, karyawan yang berusia 26 tahun – 30 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 40,7% dan karyawan yang berusia lebih dari 30 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 1,9%.

4.3. Analisis *Arithmetic Mean*

4.3.1. Analisis Komitmen Organisasi Karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta

Gambaran tingkat komitmen organisasi karyawan di PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta yang telah diukur dengan menggunakan metode *arithmetic mean* dan skala likert (1=sangat rendah dan 5=sangat tinggi) didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6

Komitmen Organisasi Karyawan PT. Kontak Perkasa Futures

No	Pertanyaan	Mean	Std. Dev	Keterangan
A1	Menghabiskan sisa karir di perusahaan ini	3,35	1,05	Tinggi
A3	Masalah perusahaan adalah masalah saya juga	3,44	0,84	Tinggi
A4	Dengan mudah dapat bekerja untuk perusahaan lain	2,91	0,94	Sedang
A5	Merasa menjadi bagian dari perusahaan	4,06	0,81	Tinggi
A6	Memiliki kedekatan emosional dengan perusahaan	3,81	0,89	Tinggi
A7	Perusahaan ini sangat berarti	3,91	0,78	Tinggi
A8	Rasa memiliki terhadap perusahaan	3,83	0,84	Tinggi
	<i>Affective Commitment</i>	3,62	0,55	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.6

C1	Khawatir bila keluar dari pekerjaan	3,13	0,97	Sedang
C2	Tidak takut jika keluar dari pekerjaan tanpa ada pekerjaan pengganti	3,19	1,01	Sedang
C3	Hidup terganggu jika meninggalkan perusahaan	3,09	1,07	Sedang
C4	Mengalami kerugian jika meninggalkan perusahaan	3,33	0,91	Sedang
C5	Bekerja dalam perusahaan adalah sebuah kebutuhan lebih dari sekedar keinginan	3,81	0,95	Tinggi
C6	Memiliki sedikit pilihan jika meninggalkan perusahaan	3,15	1,02	Sedang
C7	Tidak adanya alternatif yang tersedia jika meninggalkan perusahaan	2,89	1,13	Sedang
C8	Perusahaan lain tidak bisa memberikan apa yang saya peroleh disini	3,67	0,95	Tinggi
	Continuance Commitment	3,28	0,61	Sedang
N1	Saat ini orang sering berpindah perusahaan	3,96	0,82	Tinggi
N2	Karyawan harus setia pada perusahaan	3,26	1,17	Sedang
N3	Berpinda-pindah perusahaan bukan masalah etika	3,20	0,94	Sedang
N4	Kesetiaan itu penting	3,72	0,86	Tinggi
N5	Jika mendapat pekerjaan lain, belum tentu akan meninggalkan perusahaan	3,30	0,96	Sedang
N6	Nilai "setia pada satu perusahaan"	4,02	0,63	Tinggi
N7	Menghabiskan karir di satu perusahaan	3,50	0,97	Tinggi
N8	Menjadi bagian dari perusahaan adalah pikiran yang bijaksana	3,50	1,09	Tinggi
	Normative Commitment	3,56	0,54	Tinggi

Sumber : Pengolahan data primer (2011)

Dari hasil analisis *arithmetic mean* didapat gambaran bahwa karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta memiliki *affective commitment* dan *normative commitment* yang tinggi. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.6 dimana nilai dari kedua komitmen ini berada di interval 3,41 - 4,2, sedangkan *continuance commitment* menunjukkan nilai sedang. *Affective commitment* yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta mempunyai kedekatan emosional yang tinggi dengan perusahaan, mereka senang

menghabiskan karir mereka di perusahaan tersebut, bangga dan merasa menjadi bagian dari perusahaan. *Continuance commitment* yang sedang menunjukkan bahwa karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta tidak terlalu memperhitungkan masalah untung dan rugi jika akan meninggalkan perusahaan terlihat dari mereka tidak terlalu memikirkan apakah mereka memiliki pekerjaan pengganti jika mereka meninggalkan perusahaan ini. *Normative commitment* yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta memiliki pandangan atau nilai yang tinggi mengenai keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan memiliki nilai loyalitas (kesetiaan) yang tinggi. Mereka berpandangan bahwa karyawan harus selalu setia dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

4.3.2. Analisis Keinginan untuk pindah Karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta

Gambaran tingkat keinginan untuk pindah karyawan di PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta yang telah diukur dengan menggunakan metode *arithmetic mean* dan skala likert (1=sangat rendah dan 5=sangat tinggi) didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7

Keinginan untuk pindah PT. Kontak Perkasa Futures

No	Pertanyaan	Mean	Std. Dev	Keterangan
LE1	Berpikir untuk meninggalkan perusahaan	2,43	0,94	Rendah
LE2	Ingin mencari pekerjaan lain	2,56	0,95	Rendah
LE3	Akan meninggalkan perusahaan tahun depan	2,74	0,91	Sedang
	Keinginan untuk keluar	2,57	0,83	Rendah

Sumber : Pengolahan data primer (2011)

Dari hasil analisis *arithmetic mean* pada tabel 4.7 didapatkan gambaran bahwa tingkat keinginan untuk pindah karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta adalah rendah yaitu sebesar 2,57 atau berada di interval 1,81 – 2,6. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berfikir untuk melanjutkan karirnya di perusahaan ini dan tidak mencari pekerjaan lain. Mereka tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan, baik sekarang maupun tahun depan.

4.3.3. Analisis Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan Karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta

Gambaran tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan di PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta yang telah diukur dengan menggunakan metode *arithmetic mean* dan skala likert (1=sangat tidak berpengaruh dan 5=sangat berpengaruh) didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8

Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan Karyawan PT. Kontak Perkasa Futures

No	Pertanyaan	Mean	Std. Dev	Keterangan
PA1	Pengaruh dalam menjalankan tugas	4,28	0,79	Sangat Tinggi
PA2	Pengaruh dalam memutuskan bagaimana pekerjaan akan dilakukan	4,04	0,85	Tinggi
PA3	Pengaruh dalam kelompok kerja	4,02	0,63	Tinggi
PA4	Pengaruh terhadap keputusan yang mempengaruhi pekerjaan anda	3,96	0,80	Tinggi
PA5	Atasan mau menerima ide atau pendapat	3,94	0,63	Tinggi
	Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan	4,05	0,52	Tinggi

Sumber : Pengolahan data primer (2011)

Dari tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa partisipasi dalam pengambilan keputusan karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta tinggi yang menunjukkan hasil 4,05 atau berada di interval 3,41 – 4,2. Tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta memiliki kebebasan dalam menjalankan tugas atau memutuskan bagaimana tugas tersebut akan dilakukan, memiliki pengaruh dalam kelompok kerja, dan juga atasan mereka mau mendengarkan ide atau saran yang disampaikan karyawannya.

4.3.4. Analisis Usaha Kerja Karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta

Gambaran tingkat usaha kerja karyawan di PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta yang telah diukur dengan menggunakan metode *arithmetic mean* dan skala likert (1=sangat rendah dan 5=sangat tinggi) didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9

Usaha Kerja Karyawan PT. Kontak Perkasa Futures

No	Pertanyaan	Mean	Std. Dev	Keterangan
UK1	Saya banyak menghabiskan waktu di perusahaan	3,31	1,09	Sedang
UK2	Klien saya tau saya berada di kantor lebih awal dan pulang belakangan	3,26	1,07	Sedang
UK3	Tiba pertama di kantor dan pulang terakhir	2,93	1,01	Sedang
UK4	Dalam seminggu, menghabiskan lebih banyak jam kerja dibandingkan rekan lainnya	3,02	1,00	Sedang
UK5	Dalam setahun, menghabiskan lebih banyak jam kerja dibandingkan rekan lainnya	3,15	1,02	Sedang

Lanjutan Tabel 4.9

UK6	Ketika ada pekerjaan, mecurahkan seluruh tenaga untuk menyelesaikannya	4,11	0,72	Tinggi
UK7	Bekerja dengan sungguh-sungguh	4,28	0,63	Sangat Tinggi
UK8	Mengerjakan tugas dengan semaksimal mungkin	4,20	0,68	Tinggi
UK9	Berusaha untuk sukses dalam pekerjaan	4,39	0,60	Sangat Tinggi
UK10	Melakukan yang terbaik dalam bekerja	4,35	0,70	Sangat Tinggi
	Usaha Kerja	3,70	0,56	Tinggi

Sumber : Pengolahan data primer (2011)

Dari tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa usaha kerja karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta tinggi yang menunjukkan hasil 3,70 atau berada di interval 3,41 – 4,2. Tingkat usaha kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta merasa bahwa mereka banyak menghabiskan banyak waktu di kantor untuk melakukan tugas-tugasnya dan juga menghabiskan waktu dikantor lebih dari teman-temannya yang lain. Selain itu para karyawa juga berusaha melakukan segala sesuatu sebaik mungkin, mereka mencurahkan seluruh tenaga dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu mereka juga berusaha agar sukses dan melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka.

4.4. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Pindah

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi sebagai variabel independen terhadap keinginan untuk pindah sebagai variabel dependen pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures maka akan digunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis regresi berganda akan dijelaskan melalui tabel 4.10:

Tabel 4.10
Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Pindah

Independent Variables	Standardized Coefficients Beta	t		Adj. R Square	F	
		Value	Sig.		Value	Sig.
<i>Affective commitment</i>	-0.598	-4.110	0.000***	0.567	24.120	0.000
<i>Continuance commitment</i>	-0.113	-0.785	0.436			
<i>Normative commitment</i>	-0.777	-4.915	0.000***			

* α signifikan pada level .1

** α signifikan pada level.05

*** α signifikan pada level.01

Sumber : Pengolahan Data Primer (2011)

Standar koefisien beta *affective commitment* adalah -0.589 ($\alpha < 0.01$) dengan tanda negatif, yang menunjukkan semakin tinggi *affective commitment* responden, semakin rendah keinginan untuk pindah dari perusahaan. *Affective commitment* berhubungan dengan kedekatan emosional karyawan dengan perusahaan. Mereka bekerja di perusahaan karena mereka menginginkannya

(Samson SamGnanakkan, 2010). Karyawan yang memiliki kedekatan secara emosional dengan perusahaan memilih untuk tetap tinggal di perusahaan karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.

Normative Commitment juga berpengaruh secara negatif terhadap keinginan untuk pindah, dimana standar koefisien beta *normative commitment* adalah -0.777 ($\alpha < 0.01$) dengan tanda negatif, ini berarti semakin tinggi *normative commitment* responden, semakin rendah keinginan untuk pindah dari perusahaan. *Normative commitment* berhubungan dengan norma atau nilai yang dimiliki oleh seseorang sehingga ia tetap bekerja di perusahaan karena menurutnya itulah yang seharusnya dilakukannya (Wan Li Kuen et al, 2010). Karyawan yang memegang nilai atau norma seperti ini cenderung memiliki loyalitas kepada perusahaan dan terus bekerja dengan perusahaan karena menurut mereka itulah yang seharusnya mereka lakukan.

Tabel 4.10 juga menunjukkan bahwa tidak semua dimensi komitmen organisasi berpengaruh signifikan. *Continuance commitment* terbukti tidak signifikan berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah dengan koefisien beta -0.113 ($\alpha > 0.1$). *Continuance commitment* mengacu pada kebutuhan. Karyawan tetap tinggal di perusahaan karena adanya perhitungan untung dan rugi jika meninggalkan perusahaan (Wan Li Kuen et al., 2010). Tetapi saat ini sudah banyak lapangan kerja yang tersedia dengan berbagai fasilitas yang memadai dan gaji yang hampir setara, sehingga karyawan sudah tidak terlalu memperhitungkan untung dan rugi jika ingin keluar dari perusahaan.

Adj. R square sebesar 0,567 menunjukkan bahwa 56,7% variasi keinginan untuk pindah dipengaruhi oleh variabel independen. Sisanya ($100\% - 56,8\% = 43,2\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Hasil uji signifikansi secara simultan menunjukkan F hitung sebesar 16,364 dengan nilai sig. 0,000. Karena nilai sig 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,005 (5%) maka model regresi mampu memprediksi variabel keinginan untuk pindah. Dengan begitu maka H1 diterima, dimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah.

4.5. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Pindah dengan Dimoderasi Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan

Untuk mengetahui apakah partisipasi dalam pengambilan keputusan memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta maka akan digunakan *moderated regression analysis*. Hasil analisis regresi akan dijelaskan melalui tabel 4.11:

Tabel 4.11

**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Pindah dengan
Dimoderasi Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan**

Variables	Standardized Coefficients Beta	t		Adj. R Square	F	
		Value	Sig.		Value	Sig.
<i>Affective Commitment</i>	-1.845	-1.892	0.065*	0.632	14.017	0.000
<i>Continuance Commitment</i>	3.526	3.107	0.003***			
<i>Normative Commitment</i>	-1.817	-1.680	0.100			
Partisipasi	0.647	0.663	0.510			
<i>Affective Commitment</i> * Partisipasi	0.306	1.276	0.208			
<i>Continuance Commitment</i> * Partisipasi	-0.858	-3.204	0.002***			
<i>Normative Commitment</i> * Partisipasi	0.251	0.970	0.337			

* α signifikan pada level .1

** α signifikan pada level.05

*** α signifikan pada level.01

Sumber : Pengolahan Data Primer (2011)

Dari tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Squared sebesar 0,632, hal ini berarti 63,2% variasi keinginan untuk pindah dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independennya. Hasil uji signifikansi secara simultan menunjukkan F hitung sebesar 14,071 dan p-value sebesar 0,000 ($<0,005$), maka dapat dikatakan variabel-variabel independen diatas berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan untuk pindah.

Tabel 4.12

Tabel Perubahan Adj. R Squared dengan Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan Sebagai Variabel Pemoderasi

No	Persamaan	Adj. R Squared	F	
			Value	Sig.
1	$LE = a + \beta_1 AC + \beta_2 CC + \beta_3 NC$	0.567	24.120	0.000
2	$LE = a + \beta_1 AC + \beta_2 CC + \beta_3 NC + \beta_4 PA + \beta_5 AC.PA + \beta_6 CC.PA + \beta_7 NC.PA$	0.632	14.017	0.000
	Perubahan Adj. R Squared	0.065		

Sumber : Pengolahan Data Primer (2011)

Untuk melihat apakah variabel partisipasi dalam pengambilan keputusan sebagai variabel moderasi atau bukan, maka dilakukan perbandingan nilai Adj. R Squared. Pada persamaan pertama dimana partisipasi belum dimasukkan kedalam persamaan tersebut, Adj. R Squared nya sebesar 0,567 atau 56,7 % dengan nilai F hitung sebesar 24,120 dan p-value sebesar 0,000 (<5%). Setelah partisipasi dalam pengambilan keputusan dimasukan ke dalam persamaan, yaitu pada persamaan 2, Adj. R Squared naik menjadi 0,632 atau 63,2% dengan nilai F hitung sebesar 14,017 dan p-value sebesar 0,000 (<5%). Dari persamaan 1 dan 2 diatas dapat disimpulkan bahwa Adj. R Squared mengalami peningkatan sebesar 0,065 atau 6,5% ketika variabel partisipasi dalam pengambilan keputusan dimasukkan ke dalam persamaan. Maka dapat dikatakan bahwa H2 diterima dimana pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah dimoderasi oleh partisipasi dalam pengambilan keputusan.

4.6. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Pindah dengan Dimoderasi Usaha Kerja

Untuk mengetahui apakah usaha kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures maka akan digunakan analisis regresi *moderated regression analysis*. Hasil analisis regresi berganda akan dijelaskan melalui tabel 4.13:

Tabel 4.13
Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Pindah dengan Usaha Kerja

Variables	Standardized Coefficients Beta	t		Adj. R Square	F	
		Value	Sig.		Value	Sig.
<i>Affective Commitment</i>	2.189	1.835	0.073*	0.651	15.139	0.000
<i>Continuance Commitment</i>	1.941	2.148	0.037**			
<i>Normative Commitment</i>	-5.251	-4.124	0.000***			
Usaha Kerja	0.436	0.481	0.632			
<i>Affective Commitment</i> * Usaha Kerja	-0.773	-2.469	0.017**			
<i>Continuance Commitment</i> * Usaha Kerja	-0.537	-2.285	0.027**			
<i>Normative Commitment</i> * Usaha Kerja	1.173	3.583	0.001***			

* α signifikan pada level .1

** α signifikan pada level.05

*** α signifikan pada level.01

Sumber : Pengolahan Data Primer (2011)

Dari tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Squared sebesar 0,651, hal ini berarti 65,1% variasi keinginan untuk pindah dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independennya. Hasil uji signifikansi secara simultan menunjukkan F hitung sebesar 15,139 dan p-value sebesar 0,000 ($< 0,005$), maka dapat dikatakan variabel-variabel independen diatas berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan untuk pindah.

Tabel 4.14

Tabel Perubahan Adj. R Squared dengan Usaha Kerja Sebagai Variabel Pemoderai

No	Persamaan	Adj. R Squared	F	
			Value	Sig.
1	$LE = a + \beta_1 AC + \beta_2 CC + \beta_3 NC$	0.567	24.120	0.000
2	$LE = a + \beta_1 AC + \beta_2 CC + \beta_3 NC + \beta_4 UK + \beta_5 AC.UK + \beta_6 CC.UK + \beta_7 NC.UK$	0.651	15.139	0.000
	Perubahan Adj. R Squared	0.084		

Sumber : Pengolahan Data Primer (2011)

Untuk melihat apakah variabel usaha kerja sebagai variabel moderasi atau bukan, maka dilakukan perbandingan nilai Adj. R Squared. Pada persamaan pertama dimana usaha kerja belum dimasukkan kedalam persamaan tersebut, Adj. R Squared nya sebesar 0,567 atau 56,7 % dengan nilai F hitung sebesar 24,120 dan p-value sebesar 0,000 ($< 5\%$). Setelah usaha kerja dimasukkan ke dalam persamaan, yaitu pada persamaan 2, Adj. R Squared naik menjadi 0,651 atau 65,1% dengan nilai F hitung sebesar 15,139 dan p-value sebesar 0,000 ($< 5\%$). Dari persamaan 1 dan 2 diatas dapat disimpulkan bahwa Adj. R Squared

mengalami peningkatan sebesar 0,084 atau 8,4% ketika variabel usaha kerja dimasukkan ke dalam persamaan. Maka dapat dikatakan bahwa H3 diterima dimana pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah dimoderasi oleh usaha kerja.

Penelitian ini mengacu pada jurnal *Employee's Turnover Intent to Leave : The Malaysian Context* dimana responden yang diteliti adalah karyawan perusahaan di Malaysia. Penelitian ini dilakukan kembali di PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta dan hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan di Malaysia dimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah dan pengaruh ini dimoderasi oleh partisipasi dalam pengambilan keputusan dan usaha kerja. Hasil penelitian yang sama ini terjadi bisa karena masih terdapatnya persamaan budaya antara Malaysia dan Indonesia, dimana kedua negara ini sama-sama terletak di kawasan Asia Tenggara.

BAB V

PENUTUP

Pada bab lima ini peneliti akan menyimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Kontak Perkasa Futures.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis profil responden, maka dapat disimpulkan bahwa :
 - a. Mayoritas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 29 orang atau 53,7%
 - b. Berdasarkan tingkat pendidikan, maka mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki pendidikan akhir S1 sebanyak 33 orang atau 61,1%.
 - c. Responden dalam penelitian ini mayoritas berusia 20 – 25 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau 55,6%.
2. Berdasarkan analisis mean aritmatik, maka dapat disimpulkan bahwa :
 - a. Dari hasil analisis mean aritmatik komitmen organisasi pada tabel 4.6, *affective commitment* menunjukkan hasil 3,62, *continuance commitment* menunjukkan hasil 3,28, dan *normative commitment* menunjukkan hasil 3,56. Hal ini menunjukkan bahwa *affective commitment* dan *normative commitment* karyawan PT. Kontak Perkasa Future Yogyakarta adalah

tinggi, sedangkan *continuance commitment* PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta adalah sedang.

- b. Dari hasil analisis mean aritmatik keinginan untuk pindah pada tabel 4.7 menunjukkan hasil 2,57. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan untuk pindah pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta adalah rendah.
 - c. Dari hasil analisis mean aritmatik partisipasi dalam pengambilan keputusan pada tabel 4.9 menunjukkan hasil 4,07. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi dalam pengambilan keputusan pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta adalah tinggi.
 - d. Dari hasil analisis mean aritmatik usaha kerja pada tabel 4.8 menunjukkan hasil 3,70. Hal ini menunjukkan bahwa usaha kerja pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta adalah tinggi.
3. Berdasarkan analisis regresi berganda dan *moderated regression analysis*, maka dapat disimpulkan bahwa :
- a. Pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah disimpulkan sebagai berikut :

Komitmen organisasi memiliki Adj. R Squared sebesar 0,567 yang menunjukkan bahwa 56,7% variasi keinginan untuk pindah dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi. F hitung sebesar 16,364 dengan nilai signifikan 0,000 menunjukkan bahwa model regresi mampu memprediksi variabel keinginan untuk pindah. Maka dapat disimpulkan bahwa

komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap keinginan untuk pindah.

- b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah dimoderasi oleh partisipasi dalam pengambilan keputusan disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji *moderated regression analysis*, ditemukan bahwa terjadi perubahan Adj. R Squared sebesar 6,5% ketika partisipasi dalam pengambilan keputusan dimasukkan kedalam persamaan regresi. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah dimoderasi oleh partisipasi dalam pengambilan keputusan.

- c. Pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah dimoderasi oleh usaha kerja disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji *moderated regression analysis*, ditemukan bahwa terjadi perubahan Adj. R Squared sebesar 8,4% ketika usaha kerja dimasukkan ke dalam persamaan regresi. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah dimoderasi oleh usaha kerja.

5.2. Implikasi Manajerial

Turnover karyawan yang tinggi merupakan salah satu permasalahan yang cukup serius pada perusahaan, karena dapat mendatangkan kerugian baik berupa biaya maupun produktivitas yang menurun. Keinginan untuk pindah merupakan

salah satu prediktor utama dari *turnover*, oleh karena itu banyak peneliti yang tertarik untuk meneliti mengenai keinginan untuk pindah. Skripsi ini meneliti mengenai komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta. Dari pembahasan masalah dapat dilihat bahwa karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta memiliki tingkat komitmen karyawan yang tinggi terutama *affective commitment* dan *normative commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan tersebut cukup dekat secara emosional dengan perusahaan dan mereka bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu mereka juga mempunyai nilai atau pandangan yang tinggi bahwa mereka seharusnya tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta juga memiliki tingkat keinginan untuk pindah yang rendah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dimana dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah. Komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada semakin rendahnya keinginan untuk pindah para karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan tingkat komitmen organisasi yang tinggi tersebut agar karyawan dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan dan tidak berfikir untuk meninggalkan perusahaan.

Karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta juga memiliki tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan yang tinggi. Hal ini berarti karyawan mempunyai kebebasan dalam melakukan pekerjaannya dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Karyawan yang diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan akan mempunyai rasa memiliki yang lebih kuat terhadap perusahaan

(Scott-Ladd et al., 2006) yang nantinya akan menurunkan tingkat keinginan untuk pindah. Selain itu, perusahaan juga harus menaruh perhatian pada tingkat usaha kerja karyawan yang tinggi. Usaha kerja yang tinggi seringkali diikuti oleh stress kerja yang nantinya dapat berpengaruh pada keinginan untuk keluar.

5.3. Saran

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada bagian sebelumnya dan kesimpulan penelitian, maka saran yang diberikan penulis kepada pihak PT. Kontak Perkasa Futures adalah :

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh terhadap keinginan untuk pindah. Dari tiga dimensi komitmen organisasi, *affective commitment* dan *normative commitment* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap keinginan untuk pindah. Oleh sebab itu, pihak PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta harus dapat membangun, menjaga, dan meningkatkan komitmen para karyawan, salah satu cara yang dapat digunakan adalah melalui sistem training yang bisa membuat betah para karyawan (seperti yang dilakukan pada perusahaan Jepang) dimana pegawai baru dapat dikelompokkan dalam beberapa grup dan mereka dibimbing oleh seorang pekerja senior. Melalui pembinaan tersebut, pegawai akan tetap komit terhadap perusahaan melalui bimbingan kerja yang bersifat kekeluargaan.
2. Partisipasi dalam pengambilan keputusan terbukti memoderasi (memperkuat) pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah. Oleh karena

itu, pihak PT. Kontak Perkasa Fututres harus memperhatikan dan memberikan kesempatan lebih kepada para karyawan agar lebih terlibat dalam pengambilan keputusan. Atasan dapat meminta saran dari bawahan dalam mengambil keputusan atau meminta tanggapan mengenai keputusan yang akan dikeluarkan. Dengan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, meningkatkan rasa memiliki para karyawan terhadap perusahaan yang nantinya dapat menurunkan keinginan karyawan untuk pindah.

3. Usaha kerja juga terbukti memoderasi (memperkuat) pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah, tetapi usaha kerja yang tinggi dapat meningkatkan stress kerja. Oleh karena itu pihak PT. Kontak Perkasa Futures harus berhati-hati dan berusaha untuk mengatasi stress kerja ini seperti melalui sistem *reward* atau pemberian insentif.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyadari bahwa terdapat beberapa keterbatasan yang dimiliki oleh penulis saat menyusun skripsi, antara lain :

1. Keterbatasan dalam hal jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian dan pemaham responden terhadap pertanyaan yang tercantum dalam kuisioner.
2. Keterbatasan waktu penelitian yang singkat.
3. Keterbatasan literatur mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian skripsi ini yang menjadikan penulis mengalami sedikit kesulitan untuk mendapatkan dasar-dasar teori yang mendukung.

4. Terjadinya *social desirability bias* dimana terdapat ketidaksinkronan antara hasil penelitian dan yang sebenarnya terjadi di perusahaan. *Social desirability* adalah jawaban atau respon individu terhadap pertanyaan yang dikenakan padanya dimana subjek berusaha untuk meningkatkan kesamaan dengan karakteristik masyarakat dan menurunkan karakteristik yang tidak diharapkan oleh masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan tingkat keinginan untuk pindah yang rendah, tetapi sebenarnya perusahaan ini memiliki turnover yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Atmaja, Lukas Setia, (1997), *Memahami Statistika Bisnis*, Andi Offset, Yogyakarta.

Dajan, Anto, (1991), *Pengantar Metode Statistik*, Erlangga, Jakarta.

Dr. Sopiah, MM., M.Pd., (2008), *Perilaku Organisasional*, Andi Offset, Yogyakarta.

Elele, Joyce dan Dail Field, (2010), "*Participative Decision Making and Organizational Commitment Comparing Nigerian and American Employees, Cross Cultural Management*", *An International Journal* Vol. 17 No. 4, diakses dari <http://proquest.umi.com/pqdweb?index=0&did=2183008331&SrchMode=1&sid=3&Fmt=3&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1310454257&clientId=42792> pada tanggal 18 Mei 2011

Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron, (2008), *Behavior in Organizations Ninth Edition, Pearson International Edition*, New Jersey

Heir, Black, Babin, Anderson dan Tatham, (2006), *Multivariates Data Analysis Sixth Edition, Pearson International Edition*, New Jersey

Kinicki, Angelo dan Robert Kreitner, (2008), *Organizational Behavior Kay Concepts, Skills & Best Practices*, McGraw-Hill Interneational Edion, New York. (Third Edition)

Kuean, Wan Li, Edward Wong Sek Khin dan Sharon Kaur, (2010), "*Employees' Turnover Intention to Leave The Malaysian Contexts, The South East*

Asian Journal of Management”, Depok :October 2010 Vol IV No. 2,
diakses dari [http://proquest.umi.com/pqdweb?index=0&did=2225165661
&SrchMode=1&sid=2&Fmt=3&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309
&VName=PQD&TS=1310454067&clientId=42792](http://proquest.umi.com/pqdweb?index=0&did=2225165661&SrchMode=1&sid=2&Fmt=3&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1310454067&clientId=42792) pada tanggal 4
Februari 2011

McShane, Steven L. dan Mary Ann Von Glinow, (2000), *Organizational Behavior*, McGraw-Hill Companies, United States.

Prapcaya, Simon Aris, 2001, “Skripsi Analisis Faktor-faktor Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja” No. Skripsi Rf : 658.3/sim/61, Yogyakarta : UAJY (tidak dipublikasikan)

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, (2008), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta

SamGnanakkan, Samson, (2010), “*Mediating Role of Organizational Commitment on HR Practices and Turnover Intention Among ICT Professionals*,” *Journal of Management Research* Vol. 10, No. 1, April 2010, pp. 39-61, diakses dari <http://proquest.umi.com/pqdweb?index=8&did=2018709051&SrchMode=1&sid=1&Fmt=3&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1310453671&clientId=42792> pada tanggal 13 Mei 2011

Sutrisno, Hadi. 1974. *Menghitung Validitas dan Realibilitas dan Analisa Item dan Teknik Korelasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta

Sugiyono, 2000, *Metode Penelitian Bisnis Cetakan Kedua*, Penerbit Alfabet, Bandung



LAMPIRAN 1

KUESIONER

Kepada Yth :
 Bapak/Ibu/sdr/sdri
 Karyawan PT. Kontak Perkasa Futures
 Di Yogyakarta

Dengan hormat,

Dengan segala kerendahan hati, perkenankan saya pada kesempatan ini, memohon kepada Bapak/Ibu/sdr/sdri meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan yang saya ajukan seperti terlampir dalam kuisisioner ini.

Perlu Bapak/Ibu/sdr/sdri ketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah semata-mata untuk tujuan ilmiah, dimana pendapat Bapak/Ibu/sdr/sdri tersebut akan saya pergunakan dalam rangka penyusunan skripsi. Akhirnya atas segala bantuan Bapak/Ibu/sdr/sdri, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

(Dewi Kurnia Wati)

KUISISIONER PENELITIAN

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan terakhir :

Petunjuk Pengisian

Berikan tanda silang (X) pada alternative jawaban yang paling sesuai dengan penilaian Anda

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya dengan senang hati menghabiskan sisa karir di perusahaan ini					
2	Saya senang bercerita tentang perusahaan ini kepada orang lain					
3	Permasalahan di perusahaan adalah permasalahan saya juga					
4	Saya merasa bahwa saya dengan mudah dapat bekerja untuk perusahaan lain					
5	Saya tidak merasa menjadi bagian dari perusahaan ini					
6	Saya tidak merasa dekat secara emosional dengan perusahaan					
7	Perusahaan ini sangat berarti buat saya					
8	Saya tidak merasakan “rasa memiliki (<i>sense of belonging</i>)” terhadap perusahaan					
9	Saya tidak takut apa yang akan terjadi jika keluar dari pekerjaan ini tanpa memiliki pekerjaan lain sebagai pengganti					
10	Sangat berat untuk meninggalkan perusahaan sekarang, walaupun menginginkannya					
11	Banyak hal dalam hidup saya akan terganggu jika memutuskan untuk meninggalkan perusahaan sekarang					
12	Saya tidak mengalami kerugian jika meninggalkan perusahaan sekarang					
13	Tetap bekerja di perusahaan ini adalah sebuah kebutuhan lebih dari sekedar keinginan					
14	Saya memiliki sedikit pilihan jika memutuskan untuk meninggalkan perusahaan					
15	Salah satu akibat fatal jika saya meninggalkan perusahaan ini adalah tidak adanya alternatif pekerjaan lain yang tersedia					
16	Meninggalkan perusahaan ini membutuhkan banyak pengorbanan karena perusahaan lain belum tentu bisa					

	memberikan apa yang telah saya peroleh disini					
17	Saya pikir saat ini orang-orang terlalu sering berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain					
18	Saya tidak yakin bahwa karyawan harus setia pada perusahaan					
19	Menurut saya berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain bukanlah suatu masalah etika					
20	Kesetiaan itu penting dan saya memiliki kewajiban moral untuk tidak meninggalkan perusahaan ini					
21	Jika saya mendapatkan pekerjaan di tempat lain, saya belum tentu akan meninggalkan perusahaan sekarang					
22	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai “setia pada satu perusahaan”					
23	Akan lebih baik jika orang menghabiskan karir mereka di satu perusahaan					
24	Saya tidak berpikiringin menjadi bagian dari perusahaan adalah pikiran yang bijaksana					
25	Saya sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan ini					
26	Saya ingin mencari pekerjaan di perusahaan lain					
27	Saya mungkin akan meninggalkan perusahaan ini tahun depan					
28	Orang-orang mengenal saya karena saya menghabiskan banyak waktu di perusahaan					
29	Klien saya tahu bahwa saya berada di kantor lebih awal dan selalu pulang belakangan					
30	Diantara rekan kerja saya, saya selalu yang pertama tiba di kantor dan yang terakhir pulang					
31	Dalam seminggu, sedikit rekan kerja saya menghabiskan jam kerja lebih banyak daripada saya					
32	Dalam setahun saya menghabiskan lebih banyak jam untuk bekerja dibandingkan rekan kerja saya					
33	Ketika ada pekerjaan yang harus dilakukan, saya akan					

	mencurahkan seluruh tenaga untuk menyelesaikannya					
34	Ketika saya bekerja, saya melakukannya dengan sungguh-sungguh					
35	Saya mengerjakan seluruh tugas yang diberikan kepada saya dengan semaksimal mungkin					
36	Saya berusaha sekeras mungkin agar sukses dalam pekerjaan					
37	Ketika bekerja, saya benar-benar berusaha untuk melakukan yang terbaik					

Keterangan :

ST : Sangat tinggi

R : Rendah

T : Tinggi

SR : Sangat rendah

R : Ragu-ragu

No	Pertanyaan	ST	T	R	R	SR
1	Secara umum, seberapa besar pengaruh yang anda miliki dalam melakukan tugas anda?					
2	Sejauh mana pengaruh anda dalam memutuskan bagaimana pekerjaan anda akan dilaksanakan?					
3	Secara umum, seberapa besar pengaruh yang anda miliki dalam kelompok kerja?					
4	Secara umum, seberapa besar pengaruh yang anda miliki terhadap keputusan yang mempengaruhi pekerjaan anda?					
5	Atasan saya mau menerima dan mendengarkan ide dan saran saya					



No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8
1	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3
2	1	3	5	2	4	3	2	4	4	4	4
3	2	2	5	2	4	4	4	4	4	4	5
4	2	3	5	4	4	4	2	4	4	4	4
5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
7	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
8	2	2	4	2	4	3	3	5	5	4	4
9	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4
10	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4
11	2	2	5	3	4	4	3	4	4	4	4
12	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4
13	1	3	5	3	4	2	1	3	4	5	2
14	2	2	4	2	4	4	2	4	3	3	4
15	2	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5
16	1	3	1	5	4	4	5	5	5	5	5
17	2	3	5	5	2	3	4	5	5	5	5
18	2	2	5	3	4	2	3	4	4	3	4
19	1	3	1	2	4	4	4	4	2	4	4
20	1	3	4	2	3	2	4	5	4	2	4
21	1	3	5	4	4	4	2	4	4	4	4
22	2	2	5	4	4	4	3	5	5	4	4
23	1	3	1	4	4	4	2	3	3	4	3
24	1	2	5	4	4	5	3	3	4	4	3
25	1	3	4	4	4	3	2	5	5	4	5
26	2	3	5	3	4	2	3	2	3	3	3
27	1	2	5	1	3	1	2	2	3	3	2
28	2	2	5	3	4	3	2	4	4	4	4
29	1	1	1	4	5	3	3	4	3	4	3
30	1	3	1	5	4	4	3	5	5	5	5
31	1	2	5	3	2	4	2	4	5	3	4
32	2	2	5	3	4	2	2	3	2	2	3
33	2	2	5	2	4	3	3	5	3	3	4
34	1	3	5	4	4	3	4	5	3	4	4
35	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4
36	2	3	5	2	4	4	2	4	4	4	4
37	2	2	5	3	4	3	2	5	5	4	5
38	1	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4
39	1	4	5	3	4	4	3	4	2	4	2
40	1	2	5	4	3	4	2	5	3	4	5

41	1	3	1	5	5	4	4	4	3	5	4
42	1	2	5	4	5	5	3	4	4	4	4
43	1	3	1	2	4	4	3	4	3	4	4
44	1	2	4	2	3	4	3	2	5	4	4
45	1	2	5	5	4	3	1	4	3	5	2
46	1	2	5	4	5	4	2	5	5	4	4
47	2	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4
48	2	3	5	4	5	2	2	5	4	5	2
49	1	2	5	4	4	3	4	4	4	5	4
50	1	2	5	5	5	4	3	5	5	5	5
51	1	2	5	4	4	3	3	4	4	4	4
52	1	2	4	4	4	3	3	4	2	2	2
53	2	3	5	2	4	4	2	4	4	4	4
54	1	2	5	2	2	4	1	2	2	2	4

No	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	LE1	LE2	LE3
1	2	2	2	2	4	4	4	4	5	1	2	5	4	5	2	5	2	2	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4
3	4	3	2	3	3	3	2	4	5	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	3	2
5	4	2	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
7	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
8	3	3	3	2	3	2	2	4	4	2	3	2	3	3	4	2	2	3	4
9	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	3
10	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3
11	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4
12	2	3	2	3	4	1	1	3	4	2	5	3	3	4	2	1	2	2	2
13	5	2	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	1	3	3
14	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3
15	2	4	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3
16	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	1	1	1
17	2	1	4	4	3	1	1	3	5	2	4	5	1	5	5	5	1	1	1
18	4	4	3	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	5	3	4	4	4	4
19	4	2	2	3	4	3	4	4	2	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3
20	2	1	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	5	2	2	2
21	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2
22	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3
23	3	3	3	4	4	3	2	5	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3

24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	2	2
25	3	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	4	3	4	4	2	2	2	2
26	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
27	3	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4
28	3	3	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	3	3	4	4
29	4	4	4	3	3	2	2	4	3	1	2	3	2	3	3	2	5	4	3
30	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	1	1
31	3	3	1	2	2	2	1	4	5	5	3	2	2	4	2	4	3	4	4
32	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
33	2	4	2	3	3	4	3	2	4	2	4	3	2	4	4	3	3	4	3
34	2	3	2	2	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	3
35	2	4	4	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	4	4
36	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4
37	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	1	3
38	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2
39	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	3	3	3
40	3	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3
41	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	2	2	3
42	2	4	3	3	4	3	2	3	4	1	2	4	3	3	2	4	2	3	3
43	3	2	1	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3
44	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	2
45	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	2	3	2
46	5	2	2	5	5	2	2	4	3	2	4	5	4	4	4	4	2	2	2
47	4	4	2	4	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	2	2	4	3	3
48	5	2	2	4	5	2	2	5	5	5	4	4	5	5	2	4	2	3	3
49	5	4	4	5	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	1
50	3	5	4	4	5	5	5	5	5	1	3	4	5	5	1	1	1	1	1
51	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3
52	4	4	3	4	5	2	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
53	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4
54	2	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	1	1

No	TC1	TC2	TC3	TC4	TC5	WI1	WI2	WI3	WI4	WI5	PA1	PA2	PA3	PA4	PA5
1	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
6	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
7	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4

8	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	2	2	4	3	4
9	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
11	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
12	3	2	2	2	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5
13	2	4	2	3	3	3	4	4	5	5	5	4	3	5	4
14	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	2	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
17	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4
18	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	2	2	2	4
19	2	2	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3
20	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	5	4
21	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
22	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
23	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
24	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
25	2	3	2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
26	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	2	4	4	4
28	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4
29	4	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4
30	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	3	4	2	3
31	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4
32	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
33	2	3	2	2	2	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3
34	4	3	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3
35	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
36	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
37	1	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
39	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3
40	3	3	3	2	2	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3
41	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3
42	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4
43	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
44	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3
45	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3
46	2	2	3	3	2	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4
47	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5

48	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
49	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
50	5	1	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
52	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4
53	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5





Affective Commitment

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Affective Commitment	25.8889	11.912	.490	.700
Affective Commitment	25.3148	15.012	.230	.743
Affective Commitment	25.7963	13.939	.306	.735
Affective Commitment	26.3333	13.434	.328	.733
Affective Commitment	25.1852	12.644	.566	.686
Affective Commitment	25.4259	12.664	.489	.700
Affective Commitment	25.3333	12.679	.586	.683
Affective Commitment	25.4074	12.963	.478	.702

Continuance Commitment

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Continuance Commitment	23.1296	20.153	.286	.755
Continuance Commitment	23.0741	19.843	.303	.753
Continuance Commitment	23.1667	18.708	.405	.735
Continuance Commitment	22.9259	18.938	.482	.721
Continuance Commitment	22.4444	17.686	.623	.695
Continuance Commitment	23.1111	18.742	.433	.729
Continuance Commitment	23.3704	17.106	.559	.704
Continuance Commitment	22.5926	18.435	.520	.714

Normative Commitment

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	54	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	54	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Normative Commitment	24.5000	15.953	.321	.696
Normative Commitment	25.2037	12.995	.520	.650
Normative Commitment	25.2593	15.592	.306	.700
Normative Commitment	24.7407	14.535	.533	.654
Normative Commitment	25.1667	15.198	.348	.692
Normative Commitment	24.4444	15.799	.510	.670
Normative Commitment	24.9630	15.168	.351	.691
Normative Commitment	24.9630	14.338	.387	.685

Keinginan Untuk Keluar

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Keinginan untuk keluar	5.2963	2.892	.755	.803
Keinginan untuk keluar	5.1667	2.708	.837	.724
Keinginan untuk keluar	4.9815	3.226	.651	.894

Usaha Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Usaha Kerja	33.6852	25.012	.518	.837
Usaha Kerja	33.7407	25.516	.485	.839
Usaha Kerja	34.0741	25.504	.528	.834
Usaha Kerja	33.9815	27.037	.370	.850
Usaha Kerja	33.8519	24.959	.580	.828
Usaha Kerja	32.8889	26.440	.668	.823
Usaha Kerja	32.7222	27.148	.665	.826
Usaha Kerja	32.7963	27.109	.606	.828
Usaha Kerja	32.6111	27.714	.608	.830
Usaha Kerja	32.6481	26.270	.709	.820

Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Partisipasi dalam pengambilan keputusan	15.9630	4.263	.599	.663
Partisipasi dalam pengambilan keputusan	16.2037	4.052	.605	.659
Partisipasi dalam pengambilan keputusan	16.2222	5.082	.476	.712
Partisipasi dalam pengambilan keputusan	16.2778	4.280	.576	.672
Partisipasi dalam pengambilan keputusan	16.2963	5.571	.292	.766



Frequency Table

Statistics

		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir
N	Valid	54	54	54
	Missing	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	53.7	53.7	53.7
	Perempuan	25	46.3	46.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	1	1.9	1.9	1.9
	20-25	30	55.6	55.6	57.4
	26-30	22	40.7	40.7	98.1
	>30	1	1.9	1.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	8	14.8	14.8	14.8
	D3	13	24.1	24.1	38.9
	S1	33	61.1	61.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	



Analysis Arithmetic Mean

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Affective Commitment	54	1.00	5.00	3.3519	1.04894
Affective Commitment	54	1.00	5.00	3.4444	.83929
Affective Commitment	54	1.00	5.00	2.9074	.93705
Affective Commitment	54	2.00	5.00	4.0556	.81070
Affective Commitment	54	2.00	5.00	3.8148	.89177
Affective Commitment	54	2.00	5.00	3.9074	.78352
Affective Commitment	54	2.00	5.00	3.8333	.84116
Total Affective Commitment	54	2.00	4.86	3.6164	.55351
Valid N (listwise)	54				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Continuance Commitment	54	2.00	5.00	3.1296	.97218
Continuance Commitment	54	1.00	5.00	3.1852	1.01077
Continuance Commitment	54	1.00	5.00	3.0926	1.06874
Continuance Commitment	54	2.00	5.00	3.3333	.91115
Continuance Commitment	54	2.00	5.00	3.8148	.95313
Continuance Commitment	54	1.00	5.00	3.1481	1.01698
Continuance Commitment	54	1.00	5.00	2.8889	1.12714
Continuance Commitment	54	2.00	5.00	3.6667	.95166
Total Continuance Commitment	54	2.00	4.50	3.2824	.60714
Valid N (listwise)	54				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Normative Commitment	54	2.00	5.00	3.9630	.82332
Normative Commitment	54	1.00	5.00	3.2593	1.16854
Normative Commitment	54	2.00	5.00	3.2037	.93928
Normative Commitment	54	2.00	5.00	3.7222	.85598
Normative Commitment	54	1.00	5.00	3.2963	.96406
Normative Commitment	54	2.00	5.00	4.0185	.62919
Normative Commitment	54	1.00	5.00	3.5000	.96642
Normative Commitment	54	1.00	5.00	3.5000	1.09458
Total Normative Commitment	54	2.38	5.00	3.5579	.54118
Valid N (listwise)	54				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keinginan untuk keluar	54	1.00	5.00	2.4259	.94374
Keinginan untuk keluar	54	1.00	4.00	2.5556	.94503
Keinginan untuk keluar	54	1.00	4.00	2.7407	.91497
Total Keinginan untuk keluar	54	1.00	4.00	2.5741	.83029
Valid N (listwise)	54				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Usaha Kerja	54	1.00	5.00	3.3148	1.09586
Usaha Kerja	54	1.00	5.00	3.2593	1.06727
Usaha Kerja	54	2.00	5.00	2.9259	1.00662
Usaha Kerja	54	1.00	5.00	3.0185	.99983
Usaha Kerja	54	1.00	5.00	3.1481	1.01698
Usaha Kerja	54	2.00	5.00	4.1111	.71814
Usaha Kerja	54	2.00	5.00	4.2778	.62696
Usaha Kerja	54	2.00	5.00	4.2037	.68349
Usaha Kerja	54	2.00	5.00	4.3889	.59611
Usaha Kerja	54	1.00	5.00	4.3519	.70463
Total Usaha Kerja	54	1.70	5.00	3.7000	.56468
Valid N (listwise)	54				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Partisipasi dalam pengambilan keputusan	54	2.00	5.00	4.2778	.78708
Partisipasi dalam pengambilan keputusan	54	2.00	5.00	4.0370	.84592
Partisipasi dalam pengambilan keputusan	54	2.00	5.00	4.0185	.62919
Partisipasi dalam pengambilan keputusan	54	2.00	5.00	3.9630	.80007
Partisipasi dalam pengambilan keputusan	54	3.00	5.00	3.9444	.62696
Total Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan	54	2.60	5.00	4.0481	.52260
Valid N (listwise)	54				



Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total Normative Commitment, Total Affective Commitment, Total Continuance Commitment ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Total Keinginan untuk keluar

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.567	.54645

a. Predictors: (Constant), Total Normative Commitment, Total Affective Commitment, Total Continuance Commitment

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.607	3	7.202	24.120	.000 ^a
	Residual	14.930	50	.299		
	Total	36.537	53			

a. Predictors: (Constant), Total Normative Commitment, Total Affective Commitment, Total Continuance Commitment

b. Dependent Variable: Total Keinginan untuk keluar

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.874	.632		12.459	.000
	Total Affective Commitment	-.598	.146	-.399	-4.110	.000
	Total Continuance Commitment	-.113	.145	-.083	-.785	.436
	Total Normative Commitment	-.777	.158	-.506	-4.915	.000

a. Dependent Variable: Total Keinginan untuk keluar

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	NC*PA, AC, CC, PA, NC, AC*PA, CC*PA ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: LE

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.681	.632	.50351

a. Predictors: (Constant), NC*PA, AC, CC, PA, NC, AC*PA, CC*PA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.875	7	3.554	14.017	.000 ^a
	Residual	11.662	46	.254		
	Total	36.537	53			

a. Predictors: (Constant), NC*PA, AC, CC, PA, NC, AC*PA, CC*PA

b. Dependent Variable: LE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.847	3.729		1.300	.200
	AC	-1.845	.975	-1.230	-1.892	.065
	CC	3.526	1.135	2.579	3.107	.003
	NC	-1.817	1.082	-1.184	-1.680	.100
	PA	.647	.976	.407	.663	.510
	AC*PA	.306	.240	1.124	1.276	.208
	CC*PA	-.858	.268	-3.442	-3.204	.002
	NC*PA	.251	.259	.940	.970	.337

a. Dependent Variable: LE

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	NC*UK, CC, AC, UK, NC, CC*UK, AC*UK ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: LE

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.651	.49033

a. Predictors: (Constant), NC*UK, CC, AC, UK, NC, CC*UK, AC*UK

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.478	7	3.640	15.139	.000 ^a
	Residual	11.059	46	.240		
	Total	36.537	53			

a. Predictors: (Constant), NC*UK, CC, AC, UK, NC, CC*UK, AC*UK

b. Dependent Variable: LE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.810	3.705		1.838	.072
	AC	2.189	1.193	1.459	1.835	.073
	CC	1.941	.904	1.419	2.148	.037
	NC	-5.251	1.273	-3.422	-4.124	.000
	UK	.436	.905	.296	.481	.632
	AC*UK	-.773	.313	-3.414	-2.469	.017
	CC*UK	-.537	.235	-2.059	-2.285	.027
	NC*UK	1.173	.327	4.847	3.583	.001

**PT. KONTAK PERKASA FUTURES**

*Member of The Jakarta Futures Exchange
Member of The Indonesian Derivatives Clearing House*

SURAT KETERANGAN

Nomor : 256 / II / SK-KPF / YK

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : Dewi Kurnia Wati

NPM : 07 03 16565

Program Studi : Ekonomi Manajemen

Universitas : Atma Jaya Yogyakarta

Telah mengadakan Penelitian di PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta dari bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2011 dalam rangka mengumpulkan keterangan dan data sebagai penunjang pembuatan skripsi dengan judul :

" Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan dan Usaha Kerja sebagai Variabel Pemoderasi Bagi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah "

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 4 Agustus 2011

Deddy Eka Putra
HRD

