

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

***EMOTIONAL ORGANIZATIONAL PRIDE, ATTITUDINAL
ORGANIZATIONAL PRIDE, KOMITMEN KEORGANISASIAN
DAN TURNOVER INTENTION
(PADA PEKERJA DI BEBERAPA KOTA DI INDONESIA)***



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

PUSPITA DEWI

NIM. 017105223

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2012**

ABSTRAK

Puspita Dewi. *Emotional Organizational Pride, Attitudinal Organizational Pride, Komitmen Keorganisasian Dan Turnover Intention (Pada Pekerja Di Beberapa Kota Di Indonesia). Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka Batam. Oktober 2012.*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris apakah *emotional organizational pride* dan *attitudinal organizational pride* dapat digunakan untuk memprediksi komitmen keorganisasian, serta apakah komitmen keorganisasian dapat digunakan untuk memprediksi *turnover intention*. Untuk menjawab permasalahan penelitian, terdapat tiga hipotesis yang akan diuji. Pertama, *emotional organizational pride* sebagai prediktor positif terhadap komitmen keorganisasian. Kedua, *attitudinal organizational pride* sebagai prediktor positif terhadap komitmen keorganisasian. Ketiga, komitmen keorganisasian sebagai prediktor negatif terhadap *turnover intention*. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif.

Data dikumpulkan dari 83 orang responden yang berdomisili di Pulau Batam, Sumatra, Jawa, Kalimantan, Sulawesi, dan Bali, menggunakan teknik *convenience sampling*. Instrumen penelitian adalah kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi dengan bantuan program komputer *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 18)*. Dari hasil analisis diketahui bahwa *emotional organizational pride* dan *attitudinal organizational pride* sebagai prediktor positif terhadap komitmen keorganisasian. Komitmen keorganisasian teruji secara empiris sebagai prediktor negatif terhadap *turnover intention*. Pada bagian akhir disajikan saran untuk praktisi dan penelitian yang akan datang.

Kata kunci : *Emotional Organizational Pride, Attitudinal Organizational Pride, Komitmen keorganisasian, Turnover Intention*

ABSTRACT

Puspita Dewi. Emotional Organizational Pride, Attitudinal Organizational Pride, Organizational Commitment And Turnover Intention (Toward Employees In Some Cities Of Indonesia). Postgraduate Study Program Of Batam Open University. October 2012.

The purpose of this research was to empirically investigate whether emotional organizational pride and attitudinal organizational pride can be used to predict organizational commitment, and whether organizational commitment can be used to predict turnover intention. To answer the research problem, there were three hypotheses to be tested. First, emotional organizational pride as positive predictor toward attitudinal organizational commitment. Second, attitudinal organizational pride as positive predictor toward organizational commitment. Third, organizational commitment as negative predictor toward turnover intention. Research type applied was descriptive.

Data were collected from 83 respondents who live in some cities, located in the island of Batam, Sumatra, Java, Kalimantan, Sulawesi and Bali, using convenience sampling technique. The research instrument was a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis performed using regression analysis with the computer program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 18). Based on the analysis, it is known that emotional organizational pride and attitudinal organizational pride as a positive predictor of organizational commitment. Organizational commitment was empirically tested as a negative predictor of turnover intention. At the last part, presented suggestions for practitioners and future research.

Keyword: Emotional Organizational Pride, Attitudinal Organizational Pride, Organizational Commitment, Turnover Intention

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul *Emotional Organizational Pride, Attitudinal Organizational Pride, Komitmen Keorganisasian Dan Turnover Intention (Pada Pekerja di Beberapa Kota Di Indonesia)* adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Batam, 30 Desember 2012

Yang menyatakan,



PUSPITA DEWI

NIM : 017105223

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

EMOTIONAL ORGANIZATIONAL PRIDE, ATTITUDINAL ORGANIZATIONAL PRIDE, KOMITMEN KEORGANISASIAN DAN TURNOVER INTENTION

(PADA PEKERJA DI BEBERAPA KOTA DI INDONESIA)

Penyusun TAPM : Puspita Dewi
NIM : 017105223
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/ Tanggal : Minggu/ 16 Desember 2012

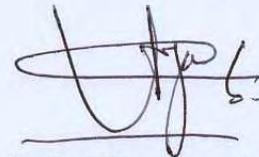
Menyetujui:

Pembimbing I,



Dr. Chaiky, MM

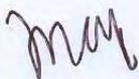
Pembimbing II,



Dr. Tri Darmayanti, MA
NIP.196004101989032001

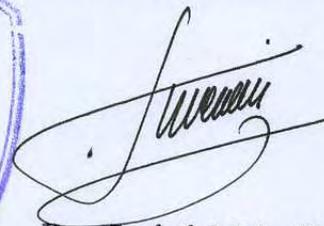
Mengetahui:

Ketua Bidang Program
Magister Manajemen



Maya Maria, SE, MM
NIP.197205011999032003

Direktur Program Pascasarjana



Dra. Suciati, M.Sc, Ph.D
NIP.195202131985032001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : PUSPITA DEWI
 NIM : 017105223
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Penelitian : *Emotional Organizational Pride, Attitudinal Organizational Pride, Komitmen Keorganisasian, dan Turnover Intention (Pada Pekerja di Beberapa Kota Di Indonesia)*

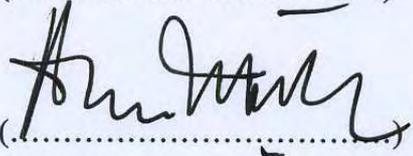
Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pasca Sarjana, Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka pada :

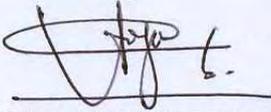
Hari, Tanggal : Minggu, 16 Desember 2012
 Waktu : 07.15 s/d 09.15 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TESIS

1. Ketua Komisi Penguji
Paken Pandiangan, S.Si, M.Si
2. Penguji Ahli
Dr.Ir. Biakman Ibansyah, MBA
3. Pembimbing I
Dr. Chairy, MM
4. Pembimbing II
Dr. Tri Darmayanti, MA


 (.....)

 (.....)

 (.....)

 (.....)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis sampaikan ke hadirat Tuhan Yang Maha Pengasih atas segala berkat rahmat dan karuniaNya yang diberikan kepada penulis sehingga Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dapat selesai tepat pada waktunya sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pasca sarjana Magister Manajemen di Universitas Terbuka Batam.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen perusahaan dan akademisi tentang Emotional Organizational Pride, Attitudinal Organizational Pride, Komitment Keorganisasian dan Turnover Intention . Terwujudnya TAPM ini tidak terlepas dari partisipasi berbagai pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materil. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Dra.Suciati, M.Sc, Ph.D, selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka, beserta seluruh staf Program Pascasarjana Universitas Terbuka
2. Bapak Paken Pandiangan, S.Si, M.Si selaku Kepala UPBJJ Batam, beserta seluruh staf
3. Ibu Maya Maria, SE, MM selaku Ketua Bidang Program Pascasarjana Universitas Terbuka

4. Bapak Dr.Ir. Biakman Irbansyah, MBA selaku Dosen penguji Ahli dari Universitas Indonesia
5. Bapak Dr. Chairy, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan, bimbingan dan dukungan dalam penyusunan TAPM
6. Ibu Dr. Tri Darmayanti, MA selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan , bimbingan dan dukungan dalam penyusunan TAPM
7. Bapak Dr. Chablullah, Wibisono, MM ; Dr. Lerbin Aritonang, MM ; dan Dr. Mahyus Ekanda Sitompul, MM, MBA selaku Tutor Tatap Muka
8. Rekan-rekan mahasiswa MM UT angkatan 2011 atas dukungan dan kebersamaan selama menempuh pendidikan dalam 4 semester ini
9. Ibunda terkasih dan kakak – kakak atas doa restunya
10. *Soulmate* dan sahabat - sahabat yang telah memberikan dukungan dan doa selama ini

Penulis menyadari bahwa TAPM ini tidaklah sempurna, oleh karena itu sangat diharapkan kritik dan saran untuk penyempurnaannya. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi khasanah dunia pendidikan.

Batam, 30 Desember 2012



Puspita Dewi

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	ii
Lembar Pernyataan.....	iv
Lembar Persetujuan.....	v
Lembar Pengesahan.....	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	11
1. Pengertian variable.....	11
a. Emotional Organizational Pride.....	11
b. Attitudinal Organizational Pride.....	12
c. Komitmen Keorganisasian.....	13

	d. Turnover Intention.....	19
	2. Kaitan antar variabel.....	25
	3. Penelitian- penelitian sebelumnya.....	28
	B. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	31
	C. Definisi Operasional.....	34
BAB III	METODELOGI PENELITIAN	
	A. Desain Penelitian	38
	B. Populasi dan Sampel	38
	C. Instrumen Penelitian	40
	D. Prosedur Pengumpulan Data	41
	E. Analisis Validitas dan Reliabilitas	42
	F. Analisis Data	49
BAB IV	PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
	A. Deskripsi Subyek	61
	B. Deskripsi Obyek	67
	C. Hasil Uji Asumsi Analisis.....	96
	D. Pembahasan.....	113
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	122
	B. Saran	123
	DAFTAR PUSTAKA	125
	LAMPIRAN	134

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	29
Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	34
Tabel 3.1 Hasil Analisis Validitas <i>Emotional Organizational Pride</i> pada Tahap Uji-coba	47
Tabel 3.2. Hasil Analisis Validitas <i>Attitudinal Organizational Pride</i> pada Tahap Uji-coba	47
Tabel 3.3. Hasil Analisis Validitas Komitmen Keorganisasian..... pada Tahap Uji-coba	48
Tabel 3.4. Hasil Analisis Reabilitas Variabel Penelitian Pada Tahap Uji Coba	48
Tabel 3.5. Hasil Analisis Reliabilitas Variabel Penelitian Pada Tahap Uji Coba	49
Tabel 3.6. Rumus Uji Signifikansi Analisis regresi Sederhana	52
Tabel 4.1. Frekuensi Responden Berdasarkan Gender.....	62
Tabel 4.2. Statistik Deskriptif mengenai Usia Responden	62
Tabel 4.3. Frekuensi Usia Responden.....	63
Tabel 4.4. Frekuensi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	64
Tabel 4.5. Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Tabel 4.6. Statistik Deskriptif Mengenai Masa Kerja Responden.....	65
Tabel 4.7. Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
Tabel 4.8. Frekuensi Responden Berdasarkan Domisili.....	67

Tabel 4.9. Statistik Deskriptif Pernyataan-pernyataan <i>Emotional Organizational Pride</i>	68
Tabel 4.10. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 1 pada <i>Emotional Organizational Pride</i>	69
Tabel 4.11. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 2 pada <i>Emotional Organizational Pride</i>	69
Tabel 4.12. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 3 pada <i>Emotional Organizational Pride</i>	70
Tabel 4.13. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 4 pada <i>Emotional Organizational Pride</i>	71
Tabel 4.14. Statistik Deskriptif Pernyataan-pernyataan <i>Attitudinal Organizational Pride</i>	72
Tabel 4.15. Statistik Deskriptif Pernyataan-pernyataan <i>Attitudinal Organizational Pride</i>	73
Tabel 4.16. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 2 pada <i>Attitudinal Organizational Pride</i>	73
Tabel 4.17. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 3 pada <i>Attitudinal Organizational Pride</i>	74
Tabel 4.18. Statistik Deskriptif Pernyataan Nomor 1 sampai Dengan Nomor 9 pada Komitmen Keorganisasian	75
Tabel 4.19. Statistik Deskriptif Pernyataan Nomor 10 sampai Dengan Nomor 15 pada Komitmen Keorganisasian	76
Tabel 4.20. Statistik Deskriptif Pernyataan Nomor 16 sampai dengan Nomor 24 pada Komitmen Keorganisasian	77
Tabel 4.21. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 1 pada Komitmen Keorganisasian	78

Tabel 4.22. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 2 pada Komitmen Keorganisasian	79
Tabel 4.23. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 3 pada Komitmen Keorganisasian	79
Tabel 4.24. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 4 pada Komitmen Keorganisasian	80
Tabel 4.25. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 5 pada Komitmen Keorganisasian	80
Tabel 4.26. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 6 pada Komitmen Keorganisasian	81
Tabel 4.27. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 7 pada Komitmen Keorganisasian	81
Tabel 4.28. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 8 pada Komitmen Keorganisasian	82
Tabel 4.29. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 9 pada Komitmen Keorganisasian	82
Tabel 4.30. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 10 pada Komitmen Keorganisasian	83
Tabel 4.31. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 11 pada Komitmen Keorganisasian	83
Tabel 4.32. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 12 pada Komitmen Keorganisasian	84
Tabel 4.33. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 13 pada Komitmen Keorganisasian	85
Tabel 4.34. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 14 pada Komitmen Keorganisasian	85
Tabel 4.35. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 15 pada Komitmen Keorganisasian	86

Tabel 4.36. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 16 pada Komitmen Keorganisasian	86
Tabel 4.37. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 17 pada Komitmen Keorganisasian	87
Tabel 4.38. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 18 pada Komitmen Keorganisasian	88
Tabel 4.39. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 19 pada Komitmen Keorganisasian	88
Tabel 4.40. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 20 pada Komitmen Keorganisasian	89
Tabel 4.41. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 21 pada Komitmen Keorganisasian	90
Tabel 4.42. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 22 pada Komitmen Keorganisasian	90
Tabel 4.43. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 23 pada Komitmen Keorganisasian	91
Tabel 4.44. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 24 pada Komitmen Keorganisasian	91
Tabel 4.45. Statistik Deskriptif Pernyataan-pernyataan pada <i>Turnover Intention</i>	92
Tabel 4.46. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 1 pada <i>Turnover Intention</i>	93
Tabel 4.47. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 2 pada <i>Turnover Intention</i>	93
Tabel 4.48. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 3 pada <i>Turnover Intention</i>	94
Tabel 4.49. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 4 pada <i>Turnover Intention</i>	94

Tabel 4.50. Statistik Deskriptif Variabel-variabel Penelitian.....	95
Tabel 4.51. Uji Normalitas atas Eror pada Regresi <i>Emotional</i> dan <i>Attitudinal Organizational Pride</i> terhadap Komitmen Keorganisasian	98
Tabel 4.52. Statistik Kolinieritas.....	100
Tabel 4.53. Korelasi Sederhana EOP, AOP dan Komitmen Keorganisasian	101
Tabel 4.54. Uji Normalitas atas Eror pada Regresi Komitmen Keorganisasian terhadap <i>Turnover Intention</i>	103
Tabel 4.55. Analisis Variansi untuk Hipotesis Satu dan Dua ^b	107
Tabel 4.56. Statistik Model Regresi Ganda untuk Hipotesis Satu dan Dua.....	107
Tabel 4.57. Koefisien-koefisien Model Regresi Ganda untuk Hipotesis Satu dan Dua	108
Tabel 4.58. Analisis Variansi untuk Hipotesis Tiga	110
Tabel 4.59. Statistik Model Regresi untuk Hipotesis Tiga	111
Tabel 4.60. Koefisien-koefisien Model Regresi untuk Hipotesis Tiga	111

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian.....	34
Gambar 4.3.a. Histogram Normalitas Error pada Regresi <i>Attitudinal</i> dan <i>Emotional Organizational Pride</i> terhadap Komitmen Keorganisasian	97
Gambar 4.3.b. Plot Probabilitas Normal Error pada Regresi <i>Emotional</i> dan <i>Attitudinal Organizational Pride</i> terhadap Komitmen Keorganisasian	98
Gambar 4.3.c. Sebaran Error pada Regresi <i>Emotional</i> dan <i>Attitudinal Organizational Pride</i> terhadap Komitmen Keorganisasian	99
Gambar 4.4.a. Histogram Normalitas Error pada Regresi Komitmen Keorganisasian terhadap <i>Turnover Intention</i>	102
Gambar 4.4.b. Plot Probabilitas Normal Error pada Regresi Komitmen Keorganisasian terhadap <i>Turnover Intention</i>	103
Gambar 4.4.c. Sebaran Error pada Regresi Komitmen Keorganisasian terhadap <i>Turnover Intention</i>	105
Gambar 4.4.d. Kaitan antara Komitmen Keorganisasian dan <i>Turnover Intention</i> ...	106

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Kuesioner.....	135
Skor mentah	137

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi, organisasi yang tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan perhatian pada sumber daya manusia untuk menjalankan fungsinya secara optimal. Kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral dari para pelaku organisasi/perusahaan di semua tingkat pekerjaan amat dibutuhkan. Kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna dalam mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerja organisasi. Karena berbagai layanan yang dihasilkan melalui interaksi antara kerja karyawan dan pelanggan, maka hubungan jangka panjang perusahaan sangat tergantung pada personil perusahaan (Bowen dan Lawler, 1992).

Turnover (perpindahan pekerja ke luar dari organisasi) sukarela telah menjadi permasalahan pada banyak perusahaan, tanpa memperhatikan sifat pekerjaan, dalam masyarakat sekarang. Biaya atas *turnover* itu tidak hanya berpengaruh pada organisasi tapi juga mempengaruhi moral pekerja yang bertahan. Penelitian sebelumnya telah menguji keputusan seorang pekerja untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Misalnya, data akhir-akhir ini menunjukkan bahwa biaya perusahaan untuk mengganti seorang pekerja adalah \$78,000 (Rampsey-Smith, 2004). Biaya itu mencakup rekrutmen dan pelatihan pekerja (Alexander, Blom, Nuchols, 1994),

kehilangan modal sosial tingkat perusahaan (Dess dan Shaw, 2001), penurunan produktivitas temporer (Osterman, 1987) dan kehilangan pengetahuan yang penting (Droege dan Hoobler, 2003).

Dalam sektor ITES (Information Technology-Enabled Services), *turnover* sukarela pekerja mencapai proporsi yang mengkhawatirkan (Rekha dan Kamalanabhan, 2010). Karena sektor ini didominasi orientasi jasa, menjadi sangat penting bagi para praktisi sumber daya manusia untuk melakukan langkah-langkah yang tepat untuk memahami pendorong-pendorong *turnover*, untuk setidaknya mempertahankan pekerja yang memiliki kinerja yang baik. Jika perhatian yang tepat untuk memeriksa *turnover* pekerja dalam sektor ini tidak dilakukan, maka kualitas layanan yang dihasilkan akan terpengaruh karena pekerja yang kurang terlatih, menggantikan pekerja yang telah meninggalkan organisasi, serta akan meningkatkan banyak ketidakpuasan di antara para konsumen. Hal ini dapat juga mempertinggi tingkat tekanan kerja. Karena itu, jika *turnover* pekerja tidak dikelola dengan tepat, maka *turnover* pekerja mempengaruhi sektor ITES secara terbalik, dari segi biaya personil dan akhirnya mungkin bahwa mereka akan kehilangan posisi likuiditas mereka. Jadi, sangat penting bagi para praktisi sumber daya manusia untuk memperhatikan perubahan yang dilakukan untuk menjamin kesinambungan sektor ini dan perannya dalam perkembangan ekonomi global. Penelitian untuk menyelidiki anteseden-anteseden *turnover* pekerja sektor ITES telah dilakukan di India.

Turnover pekerja dipandang sebagai isu yang serius untuk banyak organisasi sehingga para akademisi memandang gejala ini sebagai masalah yang persisten untuk

organisasinya (Ahmad dan Omar, 2010). *Turnover* pekerja telah disadari sebagai perhatian utama manajerial dalam organisasi-organisasi kerja kontemporer (Pfeffer dan Sutton, 2006). Dalam era globalisasi sekarang ini, *turnover* merupakan masalah yang persisten dalam organisasi dan sudah menjadi umum dalam tiap tipe, ukuran maupun tiap tingkat organisasi (Yin -Fah, Foon, Leong, & Osman, 2010). *Turnover* pekerja merupakan isu yang serius khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Dampak negatif *turnover* yang tinggi, khususnya untuk pekerja yang memiliki kinerja tinggi pada organisasi merupakan perhatian utama para manajer organisasi (Joarder, Sharif dan Ahmmed, 2011). *Turnover* yang berlebihan merupakan bahaya untuk organisasi, dan hal itu merusak efisiensi dan produktivitas organisasi (Joarder *et al.*, 2011). Selain itu, dalam beberapa kesempatan, *turnover* mengancam keberlangsungan jangka panjang organisasi (Brereton, Beach, dan Cliff, 2003 dalam Joarder *et al.*, 2011). Karena itu, retensi pekerja yang berkinerja tinggi telah menjadi tantangan besar untuk majikan (Samuel dan Chipunza, 2009; Ovadje, 2009) karena majikan tidak memiliki banyak hal untuk dilakukan kecuali memperoleh dan melatih pekerja baru saat pekerja yang lama telah meninggalkan organisasi (Dalessio, Silverman, dan Schuck, 1986).

Turnover pekerja tergolong sangat mahal untuk organisasi dan biaya yang terkait dengan pemberhentian, pengiklanan, perekrutan, seleksi, dan pengangkatan pekerja (Abbasi dan Hollman, 2008). Jika pekerja meninggalkan organisasi, kemampuan para pekerja yang tinggal untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dapat terpengaruh

Kepuasan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel penting dalam kehidupan kerja untuk semua kelompok kerja. Pekerja yang puas lebih mungkin memiliki komitmen atas organisasinya dan memperkecil intensinya untuk meninggalkan pekerjaannya. Selain itu, tekanan kerja yang dialami oleh pekerja juga merupakan salah satu variabel penting yang mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi. Tekanan pekerjaan yang terjadi ketika pekerja mempersepsi ada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaannya dan kemampuan serta sumber dayanya untuk memenuhi tuntutan itu (Yin-Fah *et al.*, 2010).

Berdasarkan Informasi Pasar Tenaga Kerja (Departemen Tenaga Kerja, Departemen Sumber Daya Manusia Malaysia, Maret 2008), jumlah pendaftar pekerjaan baru di Malaysia meningkat dari 9.896 sampai 15.936 (61,0%), sedangkan jumlah pendaftar kerja aktif meningkat dari 85.030 sampai 137.716 (61,9%) dibandingkan dengan Maret 2007 dan 2008 (Yin-Fah *et al.*, 2010). Di Selangor terjadi jumlah tertinggi pendaftar pekerjaan baru dan pendaftar pekerjaan yang aktif di Malaysia. Angka-angka menunjukkan bahwa peningkatan jumlah pencari kerja mencerminkan bahwa mereka sedang mencari pekerjaan baru yang dapat memuaskan mereka dan sangat berkomitmen dengan organisasi saat tekanan kerja berkurang. Banyak peneliti mencoba untuk memahami faktor-faktor penentu utama dari *turnover intention* dan mengembangkan beberapa implikasi manajerial untuk menangani masalah tingkat *turnover* tinggi (Tuzun, 2007).

Penggantian pekerja dapat menjadi mahal, baik dalam perekrutan maupun pelatihan pekerja agar dapat memperoleh tingkat kinerja yang memuaskan dari waktu

ke waktu (Collins dan Smith, 2006). Selain itu, tingkat *turnover* pekerja yang tinggi dapat mengganggu kualitas, konsistensi dan stabilitas layanan yang dihasilkan organisasi kepada konsumennya (Trevor dan Nyberg, 2008) dan kemudian meningkatkan ketidakpuasan konsumen atas layanan yang dihasilkan organisasi (Lin dan Chang, 2005). Memahami hal apa yang memberikan kontribusi terhadap *turnover*, dapat mengurangi *turnover* dan konsekuensi merusaknya. Memahami bagaimana meminimalisasi *turnover* adalah komponen utama dari profitabilitas organisasi (Lewis dan Sager, 2010). Mengingat konsekuensi merugikan seperti itu, tidak mengherankan bahwa banyak penelitian telah dilakukan bertujuan untuk mengidentifikasi prediktor penting dari *turnover* (Holtom, Mitchell, Lee, dan Eberly, 2008). Temuan tersebut memiliki nilai yang tinggi bagi para manajer dan organisasi, dalam bekerja ke arah mengurangi *turnover* sukarela di antara karyawan mereka. Untungnya, sejumlah besar temuan dari psikologi, sosiologi dan ekonomi telah memberikan wawasan berharga mengenai anteseden untuk pergantian karyawan, mulai dari faktor demografis yaitu usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, jabatan dan masa kerja (Griffeth, Hom, Gaertner, 2000), kualitas hubungan karyawan-organisasi/EOR yaitu komitmen afektif, dukungan organisasi yang dirasakan dan persepsi atas keadilan (Kuvaas, 2008; Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002; Rhoades dan Eisenberger, 2002; Shore, Tetrick, Lynch, & Barksdale, 2006), kepuasan kerja (Harrison, Newman, & Roth, 2006) dan tekanan kerja (Podsakoff dan LePine (2007).

Meskipun banyak studi yang tersedia, ukuran efek dari anteseden dan arah efeknya bervariasi secara luas di seluruh situasi dan populasi (Griffeth *et al.*, 2000), yang mencerminkan kompleksitas pendefinisian dan pengukuran prediktor *turnover* pekerja. Implikasi dari variabilitas tersebut menyiratkan bahwa penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengungkap anteseden tambahan *turnover* pekerja.

Sebagai tanggapan, para peneliti baru-baru ini mengarahkan perhatian mereka terhadap motivasi kerja karyawan sebagai prediktor untuk *turnover* pekerja (Richer, Blanchard, dan Vallerand, 2002), motivasi mempengaruhi *turnover* pekerja di luar kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Mitchell, Holton, & Lee, 2001). Dengan minat khusus untuk penelitian ini, studi sebelumnya telah menemukan orientasi tujuan karyawan dan motivasi intrinsik untuk memprediksi *turnover* pekerja dan *turnover intention*. Berkaitan dengan orientasi tujuan atau kerangka kerja mental tentang bagaimana individu menginterpretasikan dan menanggapi situasi pencapaian (Brett dan VandeWalle, 1999), Lin dan Chang (2005) menemukan, dalam studi longitudinal karyawan di sektor keuangan Taiwan, bahwa karyawan yang berhenti cenderung memiliki tingkat penguasaan tujuan yang lebih tinggi daripada mereka yang tetap bekerja di perusahaan. Berkaitan dengan motivasi intrinsik, atau motivasi untuk melakukan suatu kegiatan untuk dirinya sendiri dalam rangka untuk mengalami kesenangan dan kepuasan yang melekat dalam kegiatan (Deci, Connell, & Ryan, 1989), penelitian sebelumnya telah menemukan hubungan negatif antara motivasi intrinsik dan *turnover intention* pada pengaturan budaya yang berbeda (Kuvaas, 2006; Richer, Blanchard, & Vallerand, 2002;.. Vansteenkiste, Neyrinck, Niemic, Soenens,

De Witte, & Van den Broek, 2007). Secara keseluruhan, studi ini menunjukkan bahwa penguasaan tujuan dan motivasi intrinsik berfungsi sebagai anteseden untuk *turnover* pekerja. Namun, hubungan dan gabungan peran sumber motivasional sebagai prediktor *turnover* pekerja saat ini masih belum diteliti.

Penelitian mengenai *turnover intention* telah dilakukan oleh para ahli. Salah satu penelitian tentang *turnover intention* dilakukan oleh Lewis dan Sager (2010) dengan menggunakan variabel *self-efficacy*, *external locus of control*, *problem-focused coping*, *emotion-focused coping* untuk menjelaskannya. Penelitian lain adalah yang dilakukan oleh Valentine, Godkin, Fleischman, dan Kidwell (2011). Mereka menggunakan variabel konteks kerja (kreativitas kelompok dan nilai etis perusahaan) dan kepuasan kerja untuk memprediksi *turnover intention*. Salah satu dari saran mereka untuk penelitian yang akan datang adalah penggunaan variabel komitmen keorganisasian untuk memprediksi *turnover intention*.

Penelitian lainnya mengenai *turnover intention* dilakukan oleh Joarder *et al.* (2011). Mereka menggunakan beberapa variabel independen untuk memprediksi *turnover intention*, yaitu komitmen afektif, keamanan kerja, kompensasi, otonomi kerja, kondisi kerja, pelatihan dan pengembangan, serta dukungan pengawas.

Terkait dengan penelitian yang akan datang, mereka merekomendasikan agar digunakan lebih banyak praktik-praktik manajemen sumber daya manusia dalam penelitian *turnover*, seperti kesempatan untuk promosi dan penilaian kinerja untuk diuji atau mungkin variabel-variabel kesikapan yang berbeda daripada komitmen afektif yang dapat disertakan sebagai variabel mediator antara praktik manajemen

sumber daya manusia dan *turnover*. Selain itu, mereka juga menyarankan penggunaan aspek budaya keorganisasian. Alasannya adalah bahwa pekerja memiliki perilaku yang mirip dan berkinerja lebih baik jika budaya nasional dan praktik-praktik keorganisasian sangat sinkron (Newman dan Nollen, 1996 dalam Valentine *et al.*, 2010).

Penelitian lainnya untuk menjelaskan atau memprediksi *turnover intention* dilakukan oleh Gouthier dan Rhein (2011) dengan menggunakan beberapa variabel, yaitu kebanggaan keorganisasian emosional, kebanggaan keorganisasian kesikapan, komitmen terhadap layanan konsumen, dan kreativitas. Mereka juga menyarankan penelitian yang akan datang mengenai *turnover intention*. Satu, operasionalisasi yang sama untuk kebanggaan emosional yang terkait dengan kinerja dan kebanggaan kerja sebagai sikap digunakan karena keduanya mungkin memiliki dampak yang berbeda terhadap hasil-hasil berperilaku afektif dan kognitif. Dua, untuk penelitian yang akan datang harus dibedakan antara kebanggaan positif yang terkait dengan prestasi yang *genuine* dan kebanggaan negatif.

Berangkat dari latar belakang tersebut serta menindak lanjuti saran dari Yuosef (2000) yang mengatakan bahwa penelitian sejenis dengan menggunakan sampel yang berbeda dalam situasi lingkungan yang berbeda pula untuk mendapatkan hasil penelitian yang baru adalah sangat menarik untuk dilakukan. Berdasarkan penelusuran referensi yang dilakukan oleh penulis, bahwa masih sangat jarang atau dapat dikatakan belum ada penelitian di Indonesia yang meneliti variabel *emotional organizational pride*, *attitudinal organizational*

pride, komitmen keorganisasian, dan *turnover intention* sebagai satu kesatuan penelitian. Serta belum adanya penelitian yang menggunakan variabel *emotional organizational pride* dan *attitudinal organizational pride* untuk memprediksi komitmen keorganisasian. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk meneruskan penelitian-penelitian terdahulu dengan mengambil variabel yang masih jarang diteliti di Indonesia.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *emotional organizational pride* sebagai prediktor komitmen keorganisasian?
2. Apakah *attitudinal organizational pride* sebagai prediktor komitmen keorganisasian?
3. Apakah komitmen keorganisasian sebagai prediktor *turnover intention*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk menguji secara empiris:

1. *emotional organizational pride* sebagai prediktor terhadap komitmen keorganisasian,
2. *attitudinal organizational pride* sebagai prediktor terhadap komitmen keorganisasian, dan
3. komitmen keorganisasian sebagai prediktor terhadap *turnover intention*.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang berperan mengelola sumber daya manusia perusahaan (organisasi), khususnya mengenai *emotional organizational pride*, *attitudinal organizational pride*, komitmen keorganisasian, dan *turnover intention* untuk kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya bangunan ilmu yang telah ada mengenai *turnover intention* pekerja dan beberapa variabel independen yang terkait dengan itu. Kontribusi itu terkait secara khusus dengan hasil pengujian empiris dalam konteks Indonesia, khususnya di Batam.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari *emotional organizational pride*, *attitudinal organizational pride*, komitmen keorganisasian, dan *turnover intention*.

Pengertian tiap variabel itu diidentifikasi dari teori yang ada.

a. *Emotional Organizational Pride*

Dari perspektif manajerial dalam sebuah organisasi, emosi pada umumnya ditekankan karena dianggap bersifat pribadi dan tidak tepat untuk dilibatkan dalam bisnis. Namun dalam kehidupan kerja, terutama dalam bidang layanan, kebanggaan merupakan salah satu emosi yang paling intensif (Katzenbach, 2003b). Kebanggaan emosional digambarkan sebagai pengalaman mental yang diskrit dan intensif, namun singkat (Fisher dan Ashkanasy, 2000).

Biasanya, obyek perangsang yang spesifik atau peristiwa tertentu menyebabkan kebanggaan emosional (Basch dan Fisher, 2000). Menurut prinsip atribusi eksternal, pekerja dapat merasa bangga terhadap prestasi rekan-rekan mereka, kelompok kerja, atau perusahaan secara umum dan dengan demikian dapat mengembangkan kebanggaan keorganisasian emosionalnya. Oleh karena itu diperlukan prestasi tertentu dari perusahaan yang dapat berfungsi sebagai stimulus.

Pemicu awal yang terkait dengan pengalaman kebanggaan keorganisasian emosional adalah perbandingan kognitif antara prestasi aktual dari perusahaan dan harapan pekerja tentang tugas organisasi yang dicapai oleh perusahaan (Eccles

dan Wigfield, 2002). Jika pekerja menganggap pelaksanaan tugas itu sebagai sebuah keberhasilan, maka kebanggaan keorganisasian emosional akan terjadi. Kebanggaan keorganisasian emosional, sama seperti semua emosi, mempengaruhi sikap dan perilaku yang dihasilkan sebelumnya (Elfenbein, 2007).

Durasi dari kebanggaan keorganisasian secara emosional relatif singkat (Fisher dan Ashkanasy, 2000). Jika pekerja tetap di dalam perusahaan yang sama untuk jangka waktu tertentu, maka kebanggaan keorganisasian emosional di tempat kerjanya dapat dialami tidak hanya sekali tetapi berulang-ulang. Dalam konteks pekerjaan, upaya pertama yang dilakukan untuk menganalisis konsekuensi kinerja yang berhubungan dengan emosi kebanggaan mengikuti keadaan sebelumnya (Bagozzi, Wong dan Yi, 1999.; Grandey, Tam, dan Brauburger, 2002.; Verbeke, Belschak, dan Bagozzi, 2004).

Literatur menunjukkan bahwa kebanggaan emosional mempengaruhi sikap kerja seperti kepuasan kerja (Weiss dan Cropanzano, 1996). Selain itu, kinerja yang berhubungan dengan kebanggaan emosional langsung berpengaruh pada perilaku eksternal (Elfenbein, 2007).

b. Attitudinal Organizational Pride

Sikap merupakan kecenderungan psikologis yang dihasilkan dari evaluasi - dengan beberapa derajat mendukung atau tidak mendukung - terhadap seseorang atau objek (Eagly dan Chaiken, 1998). Menurut teori sikap, organisasi merupakan obyek sikap yang potensial (Ajzen, 2005). Dalam hal sikap berupa kebanggaan keorganisasian, individu sangat mendukung perusahaan. Sikap biasanya dihasilkan dari pengalaman, bisa juga dipelajari dan dapat tahan lama jika dibandingkan dengan emosi (Fairfield dan Wagner, 2004). Berbeda dengan

kebanggaan keorganisasian secara emosional, kebanggaan keorganisasian kesikapan bersifat kolektif sebagai akibat dari kebutuhan pekerja untuk berafiliasi dengan organisasi (Lea dan Webley, 1997).

Menurut Affective Event Theory (AET), kaitan antara kebanggaan keorganisasian secara emosional dan kesikapan adalah sebagai berikut. Pernyataan yang dibuat di atas jelas mengidentifikasi emosi dan sikap sebagai konstruk psikologis yang berbeda. Oleh karena itu, keduanya penting untuk diperlakukan sebagai konsep yang berbeda (Eagly dan Chaiken, 1998), tetapi juga memperhatikan hubungan keduanya karena emosi dan sikap saling terkait berdasarkan definisinya. Karena emosi memiliki konsekuensi terhadap sikap dan perilaku, sedangkan sikap merupakan tanggapan pasca-emosional (Elfenbein, 2007).

c. Komitmen Keorganisasian

Menurut Steers (1977: 46), komitmen keorganisasian merupakan "*the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization.*" Dari definisi itu dapat diketahui bahwa komitmen keorganisasian merupakan manifestasi dari identifikasi dengan dan keterlibatan pekerja dalam organisasi di mana ia bekerja dengan kadar yang relatif kuat. Jadi, komitmen keorganisasian itu dapat bersifat pasif (identifikasi) maupun aktif (terlibat dalam tindakan yang nyata).

Mowday, Porter, dan Steers (sebagaimana dikutip oleh Carmeli, 2003) juga menyatakan bahwa komitmen keorganisasian mengacu pada kelekatan psikologis pada dan identifikasi dengan satu organisasi, sehingga pekerja mengalami kesulitan untuk membedakan dirinya sebagai pekerja dan organisasi

sebagai tempatnya untuk bekerja. Jadi, karena demikian kuat kelekatan psikologis dan identifikasi pekerja pada organisasi tempatnya bekerja maka ia sulit untuk membedakan atau memisahkan antara dirinya dan organisasi tersebut.

Dari kedua definisi itu dapat diketahui bahwa komitmen keorganisasian merupakan identifikasi dan keterlibatan pekerja yang relatif kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja sehingga ia sulit untuk membedakan atau memisahkan dirinya secara psikologis dari organisasi tersebut.

Komitmen keorganisasian sendiri merupakan kontrak yang bersifat empiris dan umumnya diperlakukan sebagai keadaan psikologis yang menandai hubungan antara pekerja dengan organisasinya dan berimplikasi pada keputusan pekerja untuk bertahan dalam atau meninggalkan organisasi itu (Meyer dan Allen sebagaimana dikutip oleh Lopopolo, 2002; Meyer, Allen, dan Smith, 1993). Selain itu, komitmen keorganisasian merefleksikan penerimaan pekerja atas tujuan organisasi dan keinginannya untuk terlibat dalam perilaku yang dispesifikasikan dalam uraian kerja, termasuk yang melampaui tuntutan kerja itu (Meyer *et al.*, 1993).

Komitmen dalam hubungan antara penyedia jasa dan klien telah didefinisikan sebagai ikatan, baik secara implisit maupun eksplisit, atas keberlangsungan hubungan pertukaran di antara keduanya, yang berimplikasi pada keinginan masing-masing untuk memperoleh manfaat jangka panjang (Dwyer, Schurr, dan Oh, 1987). Menurut Moorman *et al.* (1999), komitmen merupakan keinginan yang abadi dalam mempertahankan hubungan yang bernilai.

Anderson dan Weitz (1992) menjelaskan komitmen sebagai keinginan untuk mengembangkan hubungan yang stabil dan keinginan untuk berkorban

dalam jangka pendek dalam rangka memelihara hubungan dan kepercayaan pada stabilitas hubungan. Komitmen keorganisasian merupakan usaha mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan untuk meninggalkan organisasi itu (Robbins, 2006).

Steers dan Porter (1987) mendefinisikan komitmen sebagai sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tujuannya serta keinginan untuk tetap menjadi anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen keorganisasian mengacu pada pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, kemampuan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi, dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Mowday, Steers & Porter, 1979).

Mowday *et al.* (1982 dalam Luthans, 2006) menjelaskan bahwa sebagai sikap, komitmen keorganisasian paling sering didefinisikan sebagai 1) keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, 2) keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, dan 3) keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen keorganisasian merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pekerja pada organisasi dan proses berkelanjutan dengan mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan organisasi secara berkelanjutan.

Komitmen, menurut Miner (1980), dibedakan menjadi dua jenis. Satu, komitmen kesikapan, yaitu derajat keterikatan relatif dari individu terhadap organisasinya dan derajat keterlibatan dalam organisasi tersebut. Komitmen kesikapan ini secara konseptual dapat dicirikan dengan tiga hal, yaitu (1)

kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, (2) kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi keberhasilan organisasi, dan (3) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Dua, komitmen berperilaku. Dalam kategori berperilaku, komitmen merupakan ketergantungan pekerja terhadap aktivitas di masa lalu dalam perusahaan yang tidak dapat ditinggalkan karena alasan tertentu, seperti pekerja akan kehilangan hal-hal yang telah diperolehnya selama ini dari organisasi. Dengan demikian, tetap tinggal sebagai anggota organisasi merupakan pertimbangan yang utama bagi pekerja.

Terdapat banyak pendekatan yang digunakan dalam mengembangkan komitmen. Setiap pendekatan yang digunakan sesuai dengan kondisi pola hubungan kerja yang berlaku pada organisasi yang bersangkutan. Secara umum, pola hubungan kerja yang berlaku pada organisasi terbagi menjadi dua bagian. Satu, hubungan kerja kontraktual. Dalam hubungan kerja kontraktual, yang menjadi dasar kerja adalah kontrak kerja, dengan mana hak pekerja untuk menerima upah dan hak pemberi kerja untuk menuntut agar pekerjanya mematuhi segala peraturan yang ditetapkan telah disepakati dalam kontrak kerja.

Hubungan kerja ini memberikan kejelasan tentang besarnya tanggung jawab akan tugas, kejelasan wewenang, dan upah yang diterima. Hubungan kerja juga memberikan dampak yang kurang menguntungkan, dengan mana terhambatnya mobilitas individu dalam proses penyelesaian tugas yang selanjutnya akan menghambat munculnya daya inovatif dan kreatifitas pegawai.

Dua, hubungan kerja holistik. Dasar hubungan kerja holistik adalah adanya perasaan saling percaya antara semua pihak yang terlibat dalam

organisasi. Dalam hal ini, pekerja diperlakukan sebagai manusia seutuhnya, dipandang sebagai pribadi yang patut dihargai, dapat dibina, dan dimotivasi sehingga dapat mengembangkan potensi terpendamnya. Pada hubungan kerja ini dikembangkan dengan tujuan untuk membentuk dan membina kedisiplinan, dedikasi, dan loyalitas yang tinggi, serta membutuhkan inovasi dan kreativitas pekerja.

Berdasarkan pada dua pendekatan hubungan kerja tersebut, maka model-model komitmen pekerja pada organisasi perusahaan disusun yang kesemuanya dikembangkan dengan tujuan untuk memprediksi variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen pekerja pada organisasi perusahaan. Sebagian dari model-model tersebut disajikan berikut ini. Satu, model komitmen Steers. Menurut Steers (1985), komitmen dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu (1) komitmen dipengaruhi oleh karakteristik pekerja, seperti masa kerja, tingkat pendidikan, dan kebutuhan untuk berprestasi, (2) komitmen dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, seperti identitas tugas, kesempatan berinteraksi, dan umpan balik, (3) komitmen dipengaruhi oleh pengalaman kerja, yang di dalamnya meliputi sikap terhadap organisasi, keterandalan organisasi, dan perasaan pentingnya arti diri pekerja terhadap organisasi.

Dua, model komitmen Porter dan Steers. Dalam model komitmen ini, Porter dan Steers lebih menitikberatkan pada perlunya aspek memperlakukan pekerja sebagai manusia seutuhnya dalam membentuk komitmen terhadap organisasi. Model ini juga menekankan pentingnya proses pembentukan komitmen itu sendiri, di mana komitmen dibentuk oleh tiga faktor, yaitu (1) faktor internal yang meliputi harapan untuk sukses dan imbalan internal yang adil,

seperti kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan keleluasaan untuk menjalankan tugas serta adanya penghargaan atas prestasi, (2) faktor interaksi yang di dalamnya meliputi partisipasi yang diartikan sebagai pemberian kesempatan yang sama untuk ikut serta dalam proses perasaan pekerja untuk ikut memiliki perusahaannya dan persaingan, dan (3) faktor eksternal yang meliputi kewenangan, pengaruh kelompok kerja, imbalan dan insentif.

Tiga, model imbalan individu. Sasaran utama dalam model imbalan ini adalah (1) menarik pekerja yang berkualitas untuk bergabung dalam organisasi, (2) mempertahankan pekerja untuk tetap bekerja dalam organisasi, (3) memotivasi pekerja untuk mencapai prestasi yang tinggi (Gibson, 1997).

Empat, model tiga komitmen Meyer dan Allen. Meyer dan Allen (1993) menyatakan bahwa komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda sehingga tiap-tiap individu dapat merasakan komitmen yang berbeda terhadap organisasi, pekerjaan, atasan, dan atau terhadap kelompok kerjanya. Terdapat tiga bentuk komitmen yang dimiliki oleh individu, yang ketiganya mempunyai pengaruh yang berbeda bagi perilaku individu terhadap organisasi dan pekerjaannya. Tiga bentuk komitmen tersebut disajikan berikut ini. Satu, komitmen afektif, yaitu munculnya keterikatan psikologis individu terhadap organisasinya (individu menginginkan untuk bergabung dengan organisasi tanpa memperhitungkan unsur untung atau rugi dari segi pengorbanan). Komitmen afektif ini meliputi arti penting organisasi, keterikatan dengan organisasi, bagian dari organisasi, dan pemanfaatan.

Dua, komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berkaitan dengan pertimbangan untung-rugi jika meninggalkan organisasi

(individu bertahan dalam suatu organisasi karena mereka membutuhkan organisasi tersebut). Komitmen berkelanjutan ini meliputi konsekuensi, ketergantungan, kelangsungan organisasi, dan rasa berat untuk meninggalkan organisasi.

Tiga, komitmen normatif, yaitu komitmen yang terbentuk berkaitan dengan persepsi individu bahwa sebagai anggota organisasi, individu merasa berkewajiban untuk tetap bertahan di organisasinya. Komitmen normatif meliputi loyalitas pada organisasi, menerima organisasi, dan karier yang diperhatikan.

d. *Turnover Intention*

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri pekerja dari tempat kerjanya. *Turnover* didefinisikan oleh Campion (1991 sebagaimana dikutip oleh Rekha dan Kamalanabhan, 2010) sebagai “. . . *an individual motivated choice behavior.*” Dalam hal ini, pekerja memiliki alternatif perilaku untuk dipilihnya. Sejalan dengan itu, *turnover intention* (intensi untuk ke luar) merupakan kecenderungan atau niat pekerja untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). Menurut Robbins (1998 dalam Jahangir, Akbar, dan Begum, 2006), *turnover* merupakan “*a behavior directed toward leaving the organization, including looking for a new position as well as resigning.*” Orang yang pindah kerja karena ia memiliki keinginan yang kuat untuk mencoba hal-hal baru atau hanya karena hal itu sebagai hal yang menyenangkan untuk dilakukan (Khatri dkk., 2001 dalam Jahangir, Akbar, dan Begum, 2006).

Intensi ke luar juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja ke luar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi

organisasi berupa jumlah pekerja yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan pekerja untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan yang pasti untuk meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan ke luar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Robbins (1996) menjelaskan bahwa penarikan diri pekerja ke luar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Turnover* secara sukarela atau *quit* merupakan keputusan pekerja untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *turnover* secara tidak sukarela atau pemecatan merupakan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat tidak dapat dikendalikan oleh pekerja yang mengalaminya (Shaw *et al.*, 1998).

Tingkat *turnover* merupakan kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas yang terjadi pada suatu organisasi, dan juga bisa mencerminkan kinerja dari organisasi. Tingkat *turnover* pekerja pada organisasi mempengaruhi tinggi-rendahnya biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi (Woods dan Macaulay, 1989).

Banyak penelitian yang menjelaskan bahwa keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan dengan rasa puas atau tidak puas individu terhadap pekerjaannya. *Turnover intention* menggambarkan pikiran individu untuk ke luar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan

meninggalkan organisasi. Hal tersebut juga diungkapkan oleh Lum *et al.* (1998) bahwa keinginan seseorang untuk ke luar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini, berkenaan dengan ketidakpuasan yang dapat memicu seseorang untuk ke luar dan mencari pekerjaan lain.

Banyak akademisi berasumsi bahwa intensi *turnover* merupakan gejala di tempat kerja yang harus dicegah sedapat mungkin (McEvoy dan Cascio, 1985 dalam Schyns, Torka, dan Gossling, 2007) karena berkaitan dengan biaya untuk perekrutan dan seleksi pekerja baru atau biaya kegagalan yang terjadi selama periode awal pekerja baru diterima. Namun demikian, ada beberapa petunjuk bahwa para manajer tidak perlu mempersepsikan *turnover* sebagai hal yang negatif. Dari hasil penelitian Torka (2003 dalam Schyns, Torka, dan Gossling, 2007), misalnya, ditemukan bahwa manajemen puncak mengalami *turnover* yang rendah sebagai masalah, dan mengkaitkannya dengan ketiadaan inovasi, kebutaan perusahaan, dan keluwesan yang rendah. Karena itu, dalam perusahaan-perusahaan, kelihatannya *turnover* menjadi tipe *turnover* yang benar dan salah. Sementara perusahaan-perusahaan akan lebih menyukai para pekerja yang kinerjanya rendah untuk meninggalkan perusahaan, perusahaan lebih menyukai pekerja yang berkinerja tinggi untuk bertahan. Tapi, adalah secara tepat pekerja yang belakangan yang akan menjadi sangat dapat bekerja dan memiliki peluang terbaik untuk menemukan pekerjaan baru. Akibatnya, para pekerja yang mudah memperoleh pekerjaan, dalam kenyataan, secara khusus rentan mengenai intensi *turnover*. Ini direfleksikan dalam penelitian Benson (2006 dalam Schyns, Torka, dan Gossling, 2007) yang menunjukkan bahwa partisipasi dalam pembayaran kembali biaya kuliah, yang menghasilkan keterampilan yang lebih umum dan

dapat dipasarkan, terkait secara positif dengan intensi untuk *turnover*, yang menekankan kembali bahwa pekerja yang mudah mencari pekerjaan lebih cenderung untuk *turnover*. Tapi, menurut para ahli teori *turnover*, proses *turnover* bukanlah merupakan proses keputusan yang linier. Persepsi atas pasar kerja, dan secara khusus kuantitas dan kualitas yang dipersepsi mengenai alternatif-alternatif ekstra keorganisasian, berperan penting dalam pembuatan keputusan pekerja mengenai *turnover* (Mano-Negrin dan Tzafrir, 2004 dalam Schyns, Torka, dan Gossling, 2007).

Intensi *turnover* dapat juga dilihat sebagai gejala yang positif dari perspektif pekerja. Sebagai tambahan atas alasan-alasan seperti telah menerima tawaran kerja yang lebih baik dari segi pertimbangan materi (misalnya, manfaat) dan/atau immateri (misalnya otonomi dan tantangan yang lebih), *turnover intention* merupakan gejala yang positif jika dilihat dari segi dapat dipekerjakan. Misalnya, *turnover intention* dapat menjadi tanggapan atas kebutuhan untuk beradaptasi pada perubahan pasar tenaga kerja, yang makin menuntut keluwesan pada pihak pekerja (van Dam, 2002 dalam Schyns, Torka, dan Gossling, 2007). Secara khusus pada waktu turbulensi ekonomi, pekerja yang menanggapi secara cepat situasi yang tidak stabil karena perubahan pekerjaan adalah proaktif, beberapa melakukan langkah-langkah untuk menghindari pengangguran (Frese dkk., 1997 dalam Schyns, Torka, dan Gossling, 2007). Ini adalah di mana *turnover intention* tumpang-tindih dengan persiapan untuk perubahan: Intensi *turnover* pekerja dalam hal ini sama seperti menjadi luwes untuk tetap bekerja.

Zeffane (1994) mengungkapkan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap

terjadinya *turnover*, dan diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja; dan faktor institusi (internal), yakni kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal dari pekerja seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya.

Dalam penelitiannya, Andini (2006) merangkum beberapa penelitian yang telah mengevaluasi peranan *turnover intention*, sebagaimana dikutip berikut ini. Satu, Fishbein dan Ajzein, (1975) maupun Ancok (1985) menjelaskan bahwa masalah *turnover* itu sendiri merupakan wujud nyata dari *turnover intentions*, yaitu niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku tertentu yang dapat mengganggu efektivitas jalannya organisasi.

Dua, Fishbein (1967) dan Newman (1974) menjelaskan bahwa *turnover intentions* menunjukkan niat berperilaku untuk bertahan atau meninggalkan organisasi secara konsisten berhubungan dengan perpindahan pekerjaan (*turnover*).

Tiga, Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978) menemukan bahwa *turnover intentions* di antara para pekerja mempunyai korelasi yang kuat dengan niat untuk keluar, pencarian pekerjaan dan pemikiran untuk ke luar dari organisasi. Pasewark dan Strawser (1996) menjelaskan bahwa *turnover intentions* mengacu pada niat seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku yang nyata. Mobley, Griffeth, Hand dan Meglino (1979) berpendapat bahwa *turnover intentions* seseorang dapat memberikan penjelasan tentang pandangan dan evaluasi pekerjaan seseorang.

Para peneliti menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover*, seperti sikap kerja, kepribadian, biodemografis, faktor ekonomi, faktor pribadi, karakteristik pekerjaan, sistem ganjaran, pengawasan, dan hubungan kelompok. Mereka juga telah melakukan beberapa usaha untuk mengembangkan model konseptual proses. Meskipun secara rinci berbeda-beda, secara umum dinyatakan sebagai fungsi negatif dan sikap kerja yang dikombinasikan dengan kemampuan untuk menjamin diri sendiri untuk mendapat pekerjaan di luar perusahaan tempat bekerja saat ini (Steers & Mowday, 1981 dalam Triaryati, 2002).

Model konseptual mengenai *turnover* diajukan oleh Mobley (1997), dengan mana *intention to leave* mungkin merupakan langkah logis berikutnya setelah seseorang mengalami ketidakpuasan dalam proses penarikan diri (*withdrawal*). Proses keputusan penarikan diri menunjukkan bahwa pemikiran untuk ke luar merupakan tahap logis berikutnya setelah mengalami ketidakpuasan dan bahwa *intention to leave* diikuti oleh beberapa langkah lainnya, yang menjadi langkah-langkah akhir sebelum berhenti secara nyata.

Ada 2 (dua) macam model penarikan diri dari organisasi yang mencerminkan rencana individu untuk meninggalkan organisasi, baik secara temporer maupun permanen. Satu, penarikan diri dari pekerjaan biasa disebut mengurangi jangka waktu dalam bekerja atau melakukan penarikan diri secara sementara. Hanisch dan Hulin (1985 dalam Mueller, 2003) menyebutkan bahwa pekerja yang merasa tidak puas dalam pekerjaan akan melakukan beberapa kombinasi perilaku seperti tidak menghadiri rapat, tidak masuk kerja,

menampilkan kinerja yang rendah dan mengurangi keterlibatannya secara psikologis dari pekerjaan yang dihadapi.

Dua, alternatif mencari pekerjaan baru; biasanya pekerja benar-benar ingin meninggalkan pekerjaannya secara permanen. Hal itu dapat terjadi melalui proses pencarian kerja baru, sebagai variabel antara pemikiran untuk berhenti bekerja dan keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan (Hom dan Griffeth dalam Mueller, 2003).

2. Kaitan antara Variabel-variabel

a. *Emotional Organizational Pride* dan Komitmen Keorganisasian

Menurut *Broaden-and-Built Theory*, emosi positif, seperti kebanggaan keorganisasian emosional, memperluas cakrawala pemikiran dan aksi pekerja (Fredrickson, 2001). Kebanggaan keorganisasian emosional berkontribusi kepada karyawan dalam memberikan keterbukaan pikiran mengenai informasi baru dan, dengan demikian, menyebabkan konsolidasi pengetahuan (Fredrickson, 1998).

Konsep komitmen keorganisasian dapat dilihat dari dimensi afektif yang menunjukkan keterikatan individu dan organisasi secara emosional, dimensi keberlanjutan yang melihat ikatan dari sisi pragmatis pekerja dan dimensi normatif sebagai bentuk keterikatan individu dan organisasi dari sisi kewajiban moral. Konsep ini diinisiasi oleh Allen & Meyer (1990) dan Meyer *et al.* (1993).

b. *Attitudinal Organizational Pride* dan Komitmen Keorganisasian

Menurut AET, tidak ada efek kausal langsung dari sikap kerja pada dampak dorongan perilaku karena sikap kerja terutama didefinisikan sebagai konstruk rasional yang mempengaruhi perilaku kognitif. Namun demikian, karena ada hubungan antara emosi dan sikap, maka dampak langsung dari sikap kerja

pada perilaku afektif diharapkan dapat terjadi (Hodson, 1998). Mowday, Steers, dan Potter (1979 dalam Bourantas dan Papalexandris, 1993) mendefinisikan komitmen keorganisasian sebagai kekuatan relatif dalam pengidentifikasian keterlibatan diri pekerja dengan organisasi.

c. Komitmen Keorganisasian dan *Turnover Intention*

Komitmen keorganisasian mengacu pada perasaan individu mengenai organisasi secara keseluruhan. Ini merupakan ikatan psikologis yang dimiliki pekerja dengan organisasi dan telah ditemukan berhubungan dengan tujuan dan keselarasan nilai, investasi dalam perilaku keorganisasian, dan kemungkinan untuk tetap bertahan dalam organisasi (Mowday *et al.*, 1982).

Komitmen keorganisasian dikonseptualisasikan sebagai tanggapan afektif yang dihasilkan dari evaluasi kerja yang menghubungkan individu dengan organisasi. Meyer dan Allen (1991) menyebutkan tiga komponen sebagai komitmen afektif, kelanjutan komitmen, dan komitmen normatif. Tiga karakteristik komitmen organisasi itu adalah:

- Sebuah keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
- Kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan
- Sebuah keinginan yang kuat untuk menjaga kelangsungan keanggotaan dalam organisasi (Mowday *et al.*, 1982).

Komitmen organisasi merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Organisasi yang mampu memberikan perhatian yang penuh dan membuat pekerja percaya terhadap organisasi akan menghasilkan komitmen pekerja. Komitmen pekerja

terhadap organisasi akan membuat pekerja menjadi setia pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi (Yuwalliatin, 2006). Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga dapat berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Morrison (1997) menyatakan bahwa komitmen merupakan faktor yang penting bagi organisasi karena (1) berpengaruh terhadap *turnover* pekerja dan (2) hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang mempunyai komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaannya. Johnson *et al.* (1990 dalam Grant *et al.*, 2001) menyatakan bahwa komitmen keorganisasian berhubungan negatif dengan keinginan untuk pindah. Itu berarti bahwa semakin tinggi komitmen keorganisasiannya maka semakin rendah keinginannya untuk pindah dari tempat kerjanya, dan sebaliknya.

Beberapa penelitian seperti yang dilakukan Lum *et al.* (1998), Lee *et al.* (1992), Lee dan Mowday (1987) menyimpulkan bahwa individu yang memenuhi komitmen keorganisasian akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan intensi ke luar yang semakin rendah. Keinginan untuk berpindah merupakan kecenderungan atau tingkat dengan mana seorang pekerja memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi (Bluedorn, 1982 dalam Grant *et al.*, 2001). Lebih lanjut, Mobley, Horner, dan Holiingsworth (1978 dalam Grant *et al.*, 2001) menemukan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian diharapkan akan menurunkan niat atau tujuan pekerja untuk meninggalkan organisasi. Lebih lanjut, pekerja yang tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaannya dan tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih

mungkin mencari pekerjaan pada organisasi lainnya. Johson *et al.* (1990 dalam Grant *et al.*, 2001) dalam penelitiannya menemukan hubungan yang negatif antara komitmen keorganisasian dan keinginan untuk berpindah. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan antara lain oleh Babakus *et al.* (1999), Netemeyer *et al.* (1990) dan Sager (1994 dalam Grant *et al.*, 2001).

3. Penelitian - Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Penelitian mengenai *turnover intention* telah dilakukan oleh para ahli. Salah satunya adalah yang dilakukan oleh Valentine, Godkin, Fleischman, dan Kidwell (2011). Variable yang digunakan adalah konteks kerja (kreativitas kelompok dan nilai etis perusahaan) dan kepuasan kerja untuk memprediksi *turnover intention*. Salah satu dari saran mereka untuk penelitian yang akan datang adalah penggunaan variabel komitmen keorganisasian untuk memprediksi *turnover intention*.

Penelitian lainnya mengenai *turnover intention* dilakukan oleh Joarder *et al.* (2011). Mereka menggunakan beberapa variabel independen untuk memprediksi *turnover intention*, yaitu komitmen afektif, keamanan kerja, kompensasi, otonomi kerja, kondisi kerja, pelatihan dan pengembangan, serta dukungan pengawas.

Terkait dengan penelitian yang akan datang, mereka merekomendasikan agar digunakan lebih banyak praktik-praktik manajemen sumber daya manusia dalam penelitian *turnover*, seperti kesempatan untuk promosi dan penilaian kinerja untuk

diuji atau mungkin variabel-variabel kesikapan yang berbeda daripada komitmen afektif yang dapat disertakan sebagai variabel mediator antara praktik manajemen sumber daya manusia dan *turnover*. Selain itu, mereka juga menyarankan penggunaan aspek budaya keorganisasian. Alasannya adalah bahwa pekerja memiliki perilaku yang mirip dan berkinerja lebih baik jika budaya nasional dan praktik-praktik keorganisasian sangat sinkron (Newman dan Nollen, 1996 dalam Valentine *et al.*, 2010).

Penelitian lainnya untuk menjelaskan atau memprediksi *turnover intention* dilakukan oleh Gouthier dan Rhein (2011) dengan menggunakan beberapa variabel, yaitu kebanggaan keorganisasian emosional, kebanggaan keorganisasian kesikapan, komitmen terhadap layanan konsumen, dan kreativitas. Mereka juga menyarankan penelitian yang akan datang mengenai *turnover intention*. Satu, operasionalisasi yang sama untuk kebanggaan emosional yang terkait dengan kinerja dan kebanggaan kerja sebagai sikap digunakan karena keduanya mungkin memiliki dampak yang berbeda terhadap hasil-hasil berperilaku afektif dan kognitif. Dua, untuk penelitian yang akan datang harus dibedakan antara kebanggaan positif yang terkait dengan prestasi yang genuine dan kebanggaan negatif.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti (Tahun)	Variabel	Hasil Penelitian
1	Valentine <i>et al.</i> , 2011	kreativitas kelompok, nilai etis perusahaan, kepuasan kerja, <i>turnover intention</i>	Nilai etis perusahaan secara positif terkait dengan kreativitas kelompok. Nilai etis perusahaan secara positif terkait dengan kepuasan kerja. Nilai etis perusahaan secara

			negatif terkait dengan <i>turnover intention</i> . Kreativitas kelompok secara positif terkait dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja terkait secara negatif dengan <i>turnover intention</i> .
2	Gouthier dan Rhein, 2011	Kebanggaan keorganisasian emosional, kebanggaan keorganisasian kesikapan, komitmen terhadap layanan konsumen, kreativitas.	<i>Emotional organizational pride</i> berpengaruh positif terhadap <i>attitudinal organizational pride</i> . <i>Emotional organizational pride</i> berpengaruh positif terhadap <i>commitment to customer service</i> . <i>Emotional organizational pride</i> berpengaruh positif terhadap kreativitas. <i>Commitment to Customer Service</i> berpengaruh positif terhadap kreativitas. <i>Attitudinal organizational pride</i> berpengaruh positif terhadap <i>commitment to customer service</i> . <i>Attitudinal organizational pride</i> berpengaruh positif terhadap kreativitas. <i>Attitudinal organizational pride</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
3	Joarder et al (2011).	<i>turnover intention</i> , komitmen afektif, keamanan kerja, kompensasi, otonomi kerja, kondisi kerja, pelatihan dan	Keamanan kerja, kompensasi, otonomi kerja, kondisi kerja, pelatihan dan pengembangan, pengawasan supervisor

		<p>pengembangan, dukungan pengawas.</p>	<p>berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>Keamanan kerja, kompensasi, otonomi kerja, kondisi kerja, pelatihan dan pengembangan, pengawasan supervisor berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.</p> <p>Komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>Komitmen afektif memediasi dengan <i>turnover intention</i> dan praktek MSDM (keamanan kerja, kompensasi, otonomi kerja, kondisi kerja, pelatihan dan pengembangan, pengawasan supervisor).</p>
--	--	---	---

B. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Untuk merumuskan hipotesis sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian ini, uraian mengenai pengertian variabel maupun penjelasan mengenai keterkaitan secara teoritis maupun empiris digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kerangka pemikiran. Selanjutnya, hipotesis dirumuskan berdasarkan kerangka pemikiran itu.

Emotional organizational pride merupakan kebanggaan pekerja secara emosional terhadap organisasi. Kebanggaan emosional itu berkontribusi kepada

karyawan dalam memberikan keterbukaan pikiran mengenai informasi baru serta menunjukkan keterikatan individu dan organisasi secara emosional, dimensi keberlanjutan yang melihat ikatan dari sisi pragmatis pekerja dan dimensi normatif sebagai bentuk keterikatan individu dan organisasi dari sisi kewajiban moral. Komitmen pekerja terhadap organisasi akan membuat pekerja menjadi setia pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi

Berdasarkan kerangka pemikiran itu dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1 : *Emotional organizational pride* merupakan prediktor yang positif atas komitmen keorganisasian.

Dampak dorongan perilaku karena sikap kerja terutama didefinisikan sebagai konstruk rasional yang mempengaruhi perilaku kognitif. Namun demikian, karena ada hubungan antara emosi dan sikap, maka dampak langsung dari sikap kerja pada perilaku afektif diharapkan dapat terjadi. Komitmen keorganisasian merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pekerja pada organisasi dan proses berkelanjutan dengan mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan organisasi secara berkelanjutan.

Berdasarkan kerangka pemikiran itu dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2 : *Attitudinal organizational pride* merupakan prediktor yang positif atas komitmen keorganisasian.

Komitmen keorganisasian merupakan manifestasi dari identifikasi dengan dan keterlibatan pekerja dalam organisasi di mana ia bekerja dengan kadar yang

relatif kuat. Jadi, komitmen keorganisasian itu dapat bersifat pasif (identifikasi) maupun aktif (terlibat dalam tindakan yang nyata) juga mengacu pada kelekatan psikologis pada dan identifikasi dengan satu organisasi sedemikian sehingga pekerja mengalami kesulitan untuk membedakan dirinya sebagai pekerja dan organisasi sebagai tempatnya untuk bekerja. Karena demikian kuat kelekatan psikologis dan identifikasi pekerja pada organisasi tempatnya bekerja maka ia sulit untuk membedakan atau memisahkan antara dirinya dan organisasi tersebut.

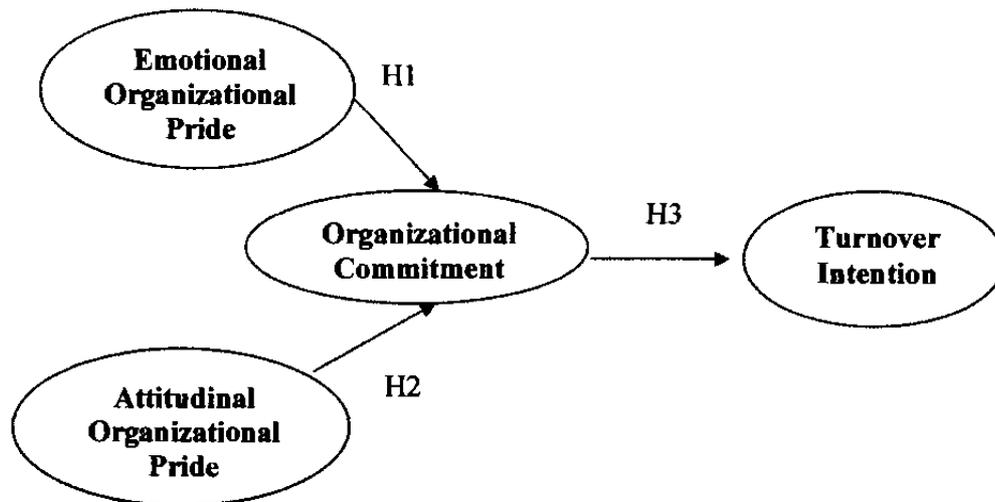
Diketahui bahwa komitmen keorganisasian merupakan identifikasi dan keterlibatan pekerja yang relatif kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja sehingga ia sulit untuk membedakan atau memisahkan dirinya secara psikologis dari organisasi tersebut.

Komitmen keorganisasian sendiri merupakan konstruk yang bersifat empiris dan umumnya diperlakukan sebagai keadaan psikologis yang menandai hubungan antara pekerja dengan organisasinya dan berimplikasi pada keputusan pekerja untuk bertahan dalam atau meninggalkan organisasi itu. Selain itu, komitmen keorganisasian merefleksikan penerimaan pekerja atas tujuan organisasi dan keinginannya untuk terlibat dalam perilaku yang dispesifikasikan dalam uraian kerja, termasuk yang melampaui tuntutan kerja itu.

Berdasarkan kerangka pemikiran itu dapat dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3: Komitmen keorganisasian merupakan prediktor yang negatif atas *turnover intention*.

Ketiga kerangka pemikiran dan hipotesis itu disajikan dalam bentuk gambar berikut ini.



Gambar 2.1. Model Penelitian

C. Definisi Operasional

Definisi operasional dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini disajikan pada tabel 2.1

Tabel 2.2
Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel / Definisi	Indikator	Nomor Pernyataan	Pengukuran
Emotional Organizational Pride Pengalaman mental yang diskrit dan intensif, namun singkat (Fisher dan Ashkanasy, 2000).	- Perasaan senang menjadi anggota organisasi pada saat ini	1	Skala Likert (1-5) Interval
	- Perasaan sukacita menjadi bagian dari perusahaan pada saat ini	2	
Attitudinal Organizational Pride Sikap kebanggaan organisasi adalah kolektif, akibat kebutuhan karyawan untuk afiliasi dengan organisasi (Lea dan Webley, 1997).	- Perasaan bangga bekerja pada perusahaan	5	Skala Likert (1-5) Interval
	- Perasaan bangga untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan	6	
	- Perasaan bangga saat memberi tahu orang lain di perusahaan	7	

	<p>mana ia bekerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perasaan bangga atas prestasi yang diraih perusahaan pada saat ini - Perasaan bahwa perusahaan melakukan hal yang berarti pada saat ini 	3	
		4	
<p>Organizational Commitment</p> <p>Derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi (Meyer dan Allen, 1991)</p>	<p>Komitmen Afektif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terlibat dalam perusahaan - Menerima relevansi nilai dari perusahaan - Mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan <p>Komitmen Keberlanjutan /Continuan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kesadaran akan kerugian/ pengorbanan selama bekerja dalam perusahaan - Persepsi bahwa tak ada alternatif selain bertahan dalam perusahaan <p>Komitmen Normatif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menginternalisasi norma perusahaan melalui sosialisasi - Menerima manfaat sehingga merasa saling membutuhkan - Menerima persyaratan kontrak psikologis 	<p>8-10</p> <p>11-13</p> <p>14-16</p> <p>17-19</p> <p>20-22</p> <p>23-25</p> <p>26-28</p> <p>29-31</p>	<p>Skala Likert (1-5) Interval</p>

Turnover Intention Kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994).	- Mulai bertanya pada teman teman dalam mencari kemungkinan adanya pekerjaan baru	32	Skala Likert (1-5) Interval
	- Pikiran untuk berhenti bekerja	33	
	- Niat untuk meninggalkan pekerjaan dalam 6 bulan mendatang	34	
	- Mencari pekerjaan di perusahaan lain	35	

Sumber : dikembangkan untuk tesis, 2012

Sebagaimana yang tercantum dalam tabel 2.2, variabel *emotional organizational pride* dijabarkan dalam dua buah indikator dan masing - masing indikator diuraikan dalam bentuk satu pernyataan dalam kuesioner. Jumlah total pernyataan dalam kuesioner untuk variabel *emotional organizational* adalah 2 pernyataan dengan nomor urut pernyataan 1 sampai dengan 2.

Berikutnya, variabel *attitudinal organizational pride* dijabarkan dalam lima buah indikator dan masing - masing indikator diuraikan dalam bentuk satu pernyataan dalam kuesioner. Jumlah total pernyataan dalam kuesioner untuk variabel *attitudinal organizational pride* adalah tiga pernyataan dengan nomor urut pernyataan 3 sampai dengan 7.

Variabel komitmen keorganisasian dibagi dalam tiga dimensi yaitu komitmen afektif, continuan, dan normatif. Pada variabel komitmen keorganisasian dijabarkan dalam delapan buah indikator. Jumlah total pernyataan dalam

kuesioner adalah dua puluh empat pernyataan dengan nomor urut pernyataan 8 sampai dengan 31.

Variabel *turnover intention* dijabarkan dalam empat buah indikator dan masing - masing indikator diuraikan dalam bentuk satu pernyataan dalam kuesioner. Jumlah total pernyataan dalam kuesioner untuk variabel *turnover intention* adalah empat pernyataan dengan nomor urut pernyataan 32 sampai dengan 35.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Setelah hipotesis dirumuskan dalam suatu penelitian, semua kegiatan berikutnya pada suatu penelitian dimaksudkan untuk menguji kebenaran empiris dari hipotesis itu atau menjawab secara empiris permasalahan penelitian. Desain penelitian berisi rincian dari semua prosedur perolehan dan penganalisisan data empiris. Secara garis besar, desain penelitian mencakup penentuan subyek (populasi, sampel), pengembangan instrumen untuk memperoleh data empiris, perolehan data, persiapan analisis, dan analisis data (Aritonang, 2007).

Berdasarkan permasalahan dan tujuan dari suatu penelitian, desain penelitian dibedakan menjadi penelitian eksploratif dan konklusif. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif karena memiliki hipotesis dan tidak ada variabel perlakuannya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2007).

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah sebagai keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2002). Keseluruhan unsur yang menjadi subyek penelitian dinamakan populasi atau

universe, sedangkan bagian dari populasi itu dinamakan sampel. Sampel menurut Malhotra (2005) adalah sebagian dari populasi dimaksud yang akan diteliti. Penelitian sampel merupakan penelitian yang dilakukan terhadap sampel, sedangkan penelitian yang dilakukan terhadap populasi dinamakan sensus. Hasil penelitian sampel dimaksudkan untuk digeneralisasikan terhadap populasinya.

Populasi penelitian ini adalah pekerja di perusahaan konstruksi, perminyakan, perdagangan, dan jasa yang bekerja di beberapa kota di Indonesia (Pulau Batam, Sumatra, Jawa, Kalimantan, Sulawesi, dan Bali).

Penelitian ini dilakukan terhadap 83 responden yang menjadi sampel. Terkait dengan ukuran sampel, Tabachnick dan Fidell (1983) menyatakan bahwa rasio antara jumlah unsur sampel dan jumlah variabel dalam suatu penelitian minimal lima kali jumlah variabelnya.

Jumlah variabel penelitian ini adalah empat sehingga diperlukan paling sedikit 20 unsur sampelnya, yakni empat variabel dikalikan dengan lima. Dengan demikian, ukuran sampel penelitian ini telah memenuhi syarat.

Hair, Black, Babin, dan Anderson (2010) menyatakan bahwa "Simple regression can be effective with a sample size of 20, but maintaining power at 80 in multiple regression requires a minimum sample of 50 and preferably 100 observations for most research situations. The minimum ratio of observations to variables is 5:1, but the preferred ratio is 15:1 or 20:1, which should increase when stepwise estimation is

used". Mengacu kepada pernyataan Hair et al (2010) maka ukuran sampel penelitian sebesar 83 telah memenuhi syarat.

Terkait dengan kesulitan teknis dalam mengidentifikasi populasi penelitian ini, unsur sampel dipilih dengan teknik *convenience sampling*. Dalam teknik ini, unsur populasi yang dijadikan sampel didasarkan pada kemudahan untuk menjangkau unsur populasi .

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini diperoleh dan diadaptasi dari berbagai sumber, yakni jurnal ilmiah, sebagaimana disajikan pada Tabel 2.2. Instrumen untuk variabel *emotional organizational pride* diadaptasi dari Fisher dan Ashkanasy (2000), instrumen untuk variabel *attitudinal organizational pride* diadaptasi dari Lea dan Webley (1997), instrumen untuk variabel komitmen keorganisasian diadaptasi dari Meyer dan Allen (1991), dan instrumen untuk *turnover intention* diadaptasi dari Zeffane (1994).

Variabel *emotional organizational pride* diukur dengan empat pernyataan, yakni pernyataan nomor 1 sampai dengan pernyataan nomor 4. Variabel *attitudinal organizational pride* diukur dengan tiga pernyataan, yakni pernyataan nomor 5 sampai dengan pernyataan nomor 7. Variabel komitmen keorganisasian diukur dengan dua puluh empat pernyataan, yakni pernyataan nomor 8 sampai dengan

pernyataan nomor 31. Variabel *turnover intention* diukur dengan empat pernyataan, yakni pernyataan nomor 32 sampai dengan pernyataan nomor 35.

Instrumen yang digunakan adalah skala Likert dengan menggunakan lima opsi tanggapan. Alternatif tanggapan dan skornya adalah Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Ragu-ragu (R) dengan skor 3, Setuju (S) dengan skor 4, dan Sangat Setuju (SS) dengan skor 5. Skor tiap variabel merupakan rata-rata dari skor variabel tersebut. Tidak ada pembalikan skor dalam penelitian ini karena semua pernyataan tergolong positif (*favorable*).

D. Prosedur Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini diadaptasi dari berbagai sumber yang diperoleh dari berbagai jurnal ilmiah, sebagaimana dijelaskan sebelumnya. Sebelum instrumen itu digunakan untuk memperoleh data guna menguji hipotesis penelitian ini, instrumen itu diujicobakan terhadap 30 responden yang memiliki kemiripan ciri dengan responden penelitian ini.

Dari hasil ujicoba itu diketahui bahwa instrumennya tergolong memadai, baik dari segi validitas maupun reliabilitasnya, sebagaimana dijelaskan pada pasal berikutnya. Atas dasar itu, instrumen itu digunakan untuk memperoleh data penelitian guna menguji hipotesis penelitian ini. Data penelitian ini diperoleh langsung dan melalui internet (email).

E. Analisis Validitas Dan Realibitas

Persyaratan yang lazim dituntut untuk instrumen penelitian ilmiah adalah valid dan reliabel. Jika instrumennya tidak valid dan reliabel maka data yang diperoleh melalui instrumen itu menjadi tidak valid dan tidak reliabel. Jika data yang tidak valid dan tidak reliabel digunakan untuk menguji hipotesis penelitian maka kesimpulannya menjadi tidak dapat dipercaya. Uraian mengenai validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan di bawah ini.

1. Analisis Validitas

Validitas suatu instrumen berkaitan dengan kemampuan instrumen itu untuk mengukur atau mengungkap karakteristik dari variabel yang dimaksudkan untuk diukur. Menurut Asosiasi Psikologi Amerika (APA, 1974), validitas dibedakan menjadi tiga tipe, yaitu validitas isi, yang dikaitkan dengan kriteria, dan konstruk.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi suatu instrumen berkaitan dengan kesesuaian antara karakteristik dari variabel yang dirumuskan pada definisi konseptual dan operasionalnya. Apabila semua karakteristik variabel yang dirumuskan pada definisi konseptualnya dapat diungkap melalui butir-butir suatu instrumen, maka instrumen itu dinyatakan memiliki validitas isi yang baik. Validitas isi instrumen penelitian ini dianalisis dengan meminta pendapat pakar, yang dalam hal ini adalah dosen pembimbing.

Untuk menguji secara empiris validitas instrumen penelitian ini dilakukan pendekatan internal, yakni tanpa menggunakan instrumen lain. Pengujian dilakukan dengan analisis korelasi butir-total yang dikoreksi. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{iy} = \text{SCP}_{iy} / [\sqrt{\{(SS_i)(JK_y)\}}],$$

dengan:

- r_{iy} = koefisien validitas (korelasi) antara skor butir nomor i (X_i) dan skor totalnya

(Y),

- SCP_{iy} = jumlah hasil perkalian antara deviasi butir nomor i dan deviasi skor total,
- SS_i = jumlah deviasi kuadrat skor butir nomor i ,
- SS_y = jumlah deviasi kuadrat skor total.

SCP_{iy} , SS_i , dan SS_y dihitung sebagai berikut:

- $\text{SCP}_{iy} = \sum X_i Y - [(\sum X_i)(\sum Y) / n]$,
- $SS_i = \sum X_i^2 - [(\sum X_i)^2 / n]$,
- $SS_y = \sum Y^2 - [(\sum Y)^2 / n]$,

dengan:

- $\Sigma X_i Y$ = jumlah hasil kali antara skor X_i dan skor Y ,
- ΣX_i = jumlah skor X_i ,
- ΣY = jumlah skor Y ,
- ΣX_i^2 = jumlah keseluruhan skor X_i setelah skor tiap subyek pada X_i itu dikuadratkan,
- $(\Sigma X_i)^2$ = jumlah skor X_i , kemudian dikuadratkan,
- ΣY^2 = jumlah keseluruhan skor Y setelah skor tiap subyek pada Y itu dikuadratkan,
- $(\Sigma Y)^2$ = jumlah skor Y , kemudian dikuadratkan,
- n = banyaknya subyek.

Untuk mengkoreksinya digunakan rumus koreksi Guilford sbb.:

$$r_{ki} = \{[(r_{iy})(s_y)] - s_i\} / \{\sqrt{[(s_i)^2 + (s_y)^2 - 2(r_{iy})(s_i)(s_y)]}\},$$

dengan:

- r_{ki} = koefisien validitas butir nomor i setelah dikoreksi,
- r_{iy} = koefisien korelasi antara butir i dan Y , yaitu koefisien validitas butir nomor i

sebelum dikoreksi,

- s_y = deviasi standar Y, yaitu $\sqrt{[SS_y / n]}$,
- s_i = deviasi standar X_i , yaitu $\sqrt{[SS_i / n]}$,
- $(s_i)^2$ = variansi X_i atau deviasi standar X_i yang dikuadratkan,
- $(s_y)^2$ = variansi Y atau deviasi standar Y yang dikuadratkan.

Koefisien validitas yang dihasilkan untuk tiap pernyataan minimal sebesar 0.2 agar pernyataan itu dinyatakan valid (Cronbach, 1990). Rust dan Golombok (1989) juga menyatakan bahwa makin tinggi korelasi antara skor suatu butir dengan skor totalnya makin baik instrumennya, dan korelasi sebesar 0.2 adalah korelasi yang terkecil yang umumnya dipersyaratkan.

2. Analisis Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dapat memberikan hasil pengukuran yang (relatif) sama bila instrumen itu digunakan untuk mengukur variabel yang sama pada dua atau lebih waktu yang berbeda dalam keadaan yang kurang-lebih sama (Aritonang R., 2007). Pengujian reliabilitas instrumen itu dapat juga dilakukan dengan pendekatan konsistensi internal, yakni tanpa pengukuran-ulang.

Reliabilitas instrumen yang demikian dapat dianalisis dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach Besarannya koefisien alfa yang diperoleh sama dengan besaran

koefisien korelasi, yaitu bergerak dari -1 sampai dengan $+1$, dan ditafsirkan dengan cara yang sama dengan penafsiran atas koefisien korelasi. Besaran koefisien alpha (α) dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = [b / (b - 1)][(V_t - \sum V_i) / V_t],$$

dengan:

- b = banyaknya butir instrumen,
- V_t = variansi skor total,
- V_i = variansi butir i .

Menurut Rust dan Golombok (1989), koefisien reliabilitas minimal sebesar 0.7 agar dapat dinyatakan reliabel.

3. Hasil Uji-coba Validitas

Hasil analisis validitas tiap pernyataan dalam tiap variabel penelitian ini disajikan pada Tabel 3.1 sampai dengan Tabel 3.4. Dari Tabel 3.1 dapat diketahui bahwa keempat pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *emotional organizational pride* tergolong valid, sebagaimana dapat dilihat dari nilai koefisien validitas (*Corrected Item-Total Correlation*) dari masing-masing pernyataan yang lebih besar daripada 0.2. Koefisien validitas *emotional organizational pride* tersebut sama dengan 0.763. Jadi, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel

emotional organizational pride tergolong valid sehingga layak digunakan untuk memperoleh data guna menguji hipotesis penelitian ini.

Tabel 3.1. Hasil Analisis Validitas *Emotional Organizational Pride* pada Tahap Uji-coba

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EOP1	3.6129	1.312	.763	.a
EOP2	3.5161	1.325	.763	.a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions.

You may want to check item codings.

Skor total *emotional organizational pride* jika satu skor pernyataan ditiadakan sama dengan 3.6129. Variansi skor total *emotional organizational pride* jika satu skor pernyataan sama dengan 1.312.

Tabel 3.2. Hasil Analisis Validitas *Attitudinal Organizational Pride* pada Tahap Uji-coba

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AOP1	15.8387	11.073	.901	.936
AOP2	15.8387	12.206	.864	.944
AOP3	18.0000	10.667	.836	.952
AOP4	15.7419	11.865	.908	.937
AOP5	15.6774	11.759	.882	.940

Skor total *Attitudinal organizational pride* jika satu skor pernyataan ditiadakan bergerak dari 15.6774 sampai dengan 15.8387. Variansi skor total *Attitudinal organizational pride* jika satu skor pernyataan ditiadakan bergerak dari 10.667 sampai 12.206. Tabel 3.3 menyajikan hasil analisis validitas komitmen keorganisasian pada tahap uji coba.

Tabel 3.3. Hasil Analisis Validitas Komitmen Keorganisasian pada Tahap Uji-coba

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COM1	74.1290	322.583	.541	.943
COM2	74.6452	310.303	.718	.941
COM3	74.5806	311.252	.651	.942
COM4	74.9355	306.196	.772	.940
COM5	74.9355	315.862	.537	.943
COM6	75.0000	305.267	.790	.940
COM7	74.0645	309.662	.891	.941
COM8	74.4194	315.318	.636	.942
COM9	75.3548	310.437	.579	.943
COM10	74.8710	311.916	.671	.942
COM11	74.6387	307.873	.677	.941
COM12	74.8387	308.473	.679	.941
COM13	75.8387	314.873	.472	.944
COM14	75.8065	317.361	.358	.947
COM15	75.1290	301.316	.865	.939
COM16	74.3548	321.503	.529	.943
COM17	74.7097	317.280	.565	.943
COM18	74.7097	308.746	.646	.942
COM19	75.1613	300.473	.816	.939
COM20	74.4839	317.191	.552	.943
COM21	74.9677	308.899	.670	.942
COM22	75.3548	309.903	.578	.943
COM23	74.5806	311.585	.592	.943
COM24	75.2581	309.331	.590	.943

Skor total Komitmen Keorganisasian jika satu skor pernyataan diadakan bergerak dari sampai 74.0645 dengan 75.8387 . Variansi skor total Komitmen Keogarnisasian jika satu skor pernyataan diadakan bergerak dari 300.473 sampai dengan 322.583.

Tabel 3.4. Hasil Analisis Validitas *Turnover Intention* pada Tahap Uji-coba

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
T11	7.2581	10.998	.752	.821
T12	7.4516	12.456	.745	.828
T3	7.2581	11.531	.759	.818
T14	7.5484	11.989	.646	.864

Skor total *Turnover Intention* jika satu skor pernyataan ditiadakan bergerak dari 7.2581 sampai dengan 7.5484 . Variansi skor total Komitmen Keorganisasian jika satu skor pernyataan ditiadakan bergerak dari 10.998 sampai dengan 12.456.

4. Hasil Uji-coba Reliabilitas

Hasil analisis reliabilitas keempat variabel penelitian ini disajikan pada Tabel 3.5

Tabel 3.5. Hasil Analisis Reliabilitas Variabel Penelitian pada Tahap Uji-coba

Variabel	Alpha Cronbach	Jumlah Pernyataan
<i>Emotional Organizational Pride</i>	0.866	2
<i>Attitudinal Organizational Pride</i>	0.953	5
Komitmen Keorganisasian	0.944	24
<i>Turnover Intention</i>	0.869	4

Dari Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki koefisien reliabilitas yang lebih besar daripada 0.7. Koefisien reliabilitasnya bergerak dari 0.868 untuk variabel *emotional organizational pride* sampai dengan 0.944 untuk variabel komitmen keorganisasian. Dengan demikian, keempat instrumen itu tergolong reliabel.

F. Analisis Data

Sesuai dengan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan pada BAB II, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Sebagaimana disajikan pada BAB II, ada tiga hipotesis dalam penelitian ini, yakni:

- H1: *emotional organizational pride* merupakan prediktor yang positif atas komitmen keorganisasian,
- H2: *attitudinal organizational pride* merupakan prediktor yang positif atas komitmen keorganisasian,
- H3: komitmen keorganisasian merupakan prediktor yang negatif atas *turnover intention*.

Kaitan antarvariabel pada tiap hipotesis itu adalah prediksi sehingga analisis yang tepat digunakan adalah analisis regresi. Dalam hal ini, variabel dependen maupun variabel pada tiap hipotesis itu minimal berskala interval (Aritonang R., 2007).

Model regresi untuk analisis itu adalah sebagai berikut:

- Populasi : $Y = \alpha + \beta X + \epsilon$
- Sampel : $Y = a + bX + e$
- Prediksi : $\hat{Y} = a + bX$

dengan:

- Y = variabel dependen,
- \hat{Y} = nilai variabel dependen (komitmen keorganisasian; kesetiaan) yang diprediksi,
- α , a = konstanta (intersep), yakni nilai variabel dependen (komitmen keorganisasian, *turnover intention*) yang diprediksi jika nilai variabel independen

(*emotional organizational pride*, *attitudinal organizational pride*, komitmen keorganisasian) sama dengan nol,

- β , b = koefisien regresi, yakni perubahan nilai variabel dependen (komitmen keorganisasian, *turnover intention*) yang diprediksi jika nilai variabel independen (*emotional organizational pride*, *attitudinal organizational pride*, komitmen keorganisasian) berubah sebesar satu satuan,
- ϵ , e = bagian variabel dependen yang tidak dapat dijelaskan melalui model regresi yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Nilai koefisien regresi dan konstanta pada model prediksi tersebut dihitung dengan rumus berikut ini:

- $b = \text{SCP}_{xy} / \text{SS}_x$, dan
- $a = \bar{Y} - b\bar{X}$,

dengan

- $\text{SCP}_{xy} = \sum XY - [(\sum X)(\sum Y)/n]$
- $\text{SS}_x = \sum X^2 - [(\sum X)^2/n]$.

Jika nilai Y maupun nilai X diubah lebih dulu menjadi skor standar [$Z_y = (Y - \bar{Y})/S_y$ dan $Z_x =$

$(X - \bar{X})/S_x$] maka nilai konstanta (a) menjadi sama dengan nol.

Signifikansi model regresi yang dihasilkan diuji dengan uji-F atau disebut juga sebagai analisis variansi. Rumus-rumus yang digunakan dalam uji signifikansi itu terdapat pada Tabel 3.6 berikut.

Tabel 3.6. Rumus Uji Signifikansi Analisis regresi Sederhana

SV	Sum Squares	Degree of freedom (df)	Mean Squares	Fo
Regression	$b(SCP_{xy})$	$k^* = 1$	SS_{reg}/df_{reg}	MS_{reg}/MS_{res}
Residu	$SS_T - SS_{reg}$	$df_t - df_{reg}$	SS_{res}/df_{res}	
Total	$\Sigma Y^2 - [(\Sigma Y)^2/n]$	$n - 1$	-	

*k = jumlah variabel independen (X). $F_{5\%}(df_{reg}, df_{res})$

Jika nilai F_o lebih besar daripada atau sama dengan nilai F teoritis dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($F_{5\%}(df_{reg}, df_{res})$), maka H_0 ditolak. Itu berarti bahwa model regresinya signifikan digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independennya. Sebaliknya, jika F_o lebih kecil daripada nilai F teoritis, maka H_0 tidak dapat ditolak. Itu berarti bahwa model regresinya tidak signifikan digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independennya.

Uji-t juga dilakukan terhadap konstanta dan koefisien regresi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

- $t_b = b / S_b$ dan

- $t_a = a / S_a$

dengan:

- $S_b = \sqrt{[MS_{res} / SS_x]}$, dan

$$- S_a = Se \sqrt{[1/n + (\bar{X})^2/SS_x]}.$$

Nilai Se dihitung dengan rumus $\sqrt{[SS_{res} / (n - 2)]}$.

Dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%, jika nilai t_b lebih besar daripada atau sama dengan nilai t teoritisnya ($t_{5\%,n-2}$), maka H_0 ditolak. Itu berarti bahwa nilai koefisien regresi tersebut signifikan. Sebaliknya, jika nilai t_b lebih kecil daripada nilai t teoritisnya, maka H_0 tak dapat ditolak sehingga model regresinya tidak signifikan digunakan untuk memprediksi. Kesimpulan ini sama dengan kesimpulan yang diperoleh melalui uji-F.

Dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%, jika nilai t_a lebih besar daripada atau sama dengan nilai t teoritisnya ($t_{5\%,n-2}$), maka H_0 ditolak. Itu berarti bahwa nilai konstanta tersebut signifikan. Sebaliknya, jika nilai t_a lebih kecil daripada nilai t teoritisnya, maka H_0 tak dapat ditolak. Itu berarti bahwa konstanta itu tidak signifikan digunakan dalam model prediksinya.

Jika koefisien regresi maupun konstanta tidak signifikan maka modelnya seharusnya tidak layak digunakan untuk memprediksi. Jika konstanta signifikan tapi koefisien regresinya tidak signifikan, maka modelnya juga seharusnya tidak layak digunakan untuk memprediksi. Jika koefisien regresinya signifikan tapi konstatanya tidak signifikan (atau signifikan) maka model regresinya layak digunakan untuk memprediksi.

Selain koefisien regresi, koefisien korelasi lazim dihitung dalam analisis regresi. Koefisien korelasi antara dua variabel (X dan Y) dihitung dengan rumus sebagai berikut: $r_{xy} = SCP_{xy} / \sqrt{[(SS_x)(SS_y)]}$. Nilai koefisien korelasi itu bergerak dari -1.00 hingga +1.00.

Uji signifikansi atas koefisien korelasi itu, dilakukan dengan uji-t dan dihitung dengan rumus sebagai berikut: $t_r = r\{\sqrt{[(n - 2) / (1 - r^2)]}\}$. Jika nilai t_r sama dengan atau lebih besar daripada nilai t teoritisnya ($t_{5\%,n-2}$), maka H_0 ditolak. Itu berarti bahwa koefisien korelasi yang diperoleh tergolong signifikan. Sebaliknya, jika nilai t_r yang diperoleh lebih kecil daripada nilai t teoritisnya, maka H_0 tidak dapat ditolak. Itu berarti bahwa koefisien korelasi itu tidak signifikan; secara statistik tidak berbeda dari nol. Kesimpulan hasil pengujian ini sama dengan hasil penggunaan uji-t atas koefisien regresinya maupun hasil penggunaan uji-F atas koefisien regresinya.

Hasil pengkuadratan koefisien korelasi tersebut merupakan koefisien determinasi. Jika koefisien determinasi itu dikalikan dengan 100% maka hasilnya merupakan persentase variansi variabel dependen yang dapat dijelaskan berdasarkan variansi variabel independennya. Sisanya merupakan variansi variabel dependen yang tidak dapat dijelaskan berdasarkan variansi variabel independen. Dengan pernyataan lain, sisanya dapat dijelaskan berdasarkan variabel independen lain.

Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak PASW (SPSS) 18. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5%.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, pemeriksaan asumsi tiap analisis regresi yang akan digunakan dilakukan lebih dulu. Asumsi itu mencakup normalitas eror, homogenitas eror, dan linieritas kaitan antara variabel independen dan variabel dependen. Khusus untuk analisis regresi ganda, ada tambahan asumsi yang diperiksa, yaitu multikolinieritas. Uraian mengenai asumsi berikut ini dikutip dari Aritonang R. (2002). Asumsi mengenai otokorelasi antara errors tidak disertakan karena asumsi itu lebih berkaitan dengan data *time series*, bukan *cross-section* seperti pada data penelitian ini.

Multikolinieritas terjadi bila antara dua atau lebih variabel independen memiliki korelasi yang signifikan atau sempurna atau mendekati 1.00 atau -1.00. Istilah lain yang kadang-kadang digunakan adalah kolineritas, yaitu bila hanya terdapat dua variabel independen dan keduanya berkorelasi secara signifikan maka keadaan itu disebut kolineritas.

Bila terdapat multikolinieritas yang sempurna maka koefisien regresi (b_k) yang diperoleh tidak dapat ditentukan sehingga *Sum Squares Residual* yang dihasilkan menjadi tak terhingga besarnya. Akibat lanjutannya adalah bahwa interval keyakinan yang dihasilkan menjadi besar sehingga uji signifikansinya menjadi tidak signifikan. Dengan pernyataan lain, probabilitas untuk tidak menolak hipotesis yang salah menjadi meningkat. SE (*standard error*) untuk b juga makin peka terhadap perubahan data. Selain itu, R^2 (koefisien determinasi ganda) yang diperoleh juga akan menjadi tinggi tetapi semua atau sedikit koefisien regresinya yang signifikan.

Multikolinieritas dapat terjadi karena secara teoritis antarvariabel independen memang berkorelasi signifikan atau karena adanya fenomena sampel yaitu bila penyebab secara teoritis terhindarkan atau tidak ada. Fenomena sampel itu berkaitan dengan adanya kemungkinan kekeliruan dalam pemilihan sampel.

Keberadaan multikolinieritas dapat diidentifikasi melalui beberapa indikasi berikut. Satu, bila R^2 , r maupun F tinggi tetapi t atas semua (sebagian besar) b tidak signifikan. Dua, untuk k (banyaknya variabel independen) = 2, r_{12} tinggi (sangat signifikan). Tiga, untuk $k = 3$, R_{y123}^2 , yaitu koefisien determinasi variabel dependen Y dengan tiga variabel dependen X , mendekati 1 tetapi koefisien determinasi parsial $r_{y1.23}^2$, $r_{y2.13}^2$, dan $r_{y3.12}^2$ sangat rendah (tidak signifikan). Empat, untuk $k > 2$, r_{12} tinggi tidak selalu ada multikolinieritas. Lima, matriks $X'X$ (bila penghitungan dalam menghasilkan anareg dilakukan dengan pendekatan matriks) sangat kecil atau = 0 berarti terjadi multikolinieritas sempurna. Enam, regresikan X_j dengan X sisanya dan bila hasilnya signifikan berarti ada multikolinieritas.

Tujuh, VIF (*Variance Inflation Factor*) = $1/(1 - R_j^2)$; dengan R_j^2 = koefisien determinasi X_j dengan semua X sisanya. Bila tiap VIF_j individual lebih besar daripada 10 berarti ada multikolinieritas sehingga mempengaruhi estimasi kuadrat terkecil atas koefisien-koefisien regresinya. Bila rata-rata VIF_j (= VIF_j / k ; k = banyaknya variabel independen) lebih besar daripada 1 berarti ada multikolinieritas yang serius. Rata-rata VIF_j menunjukkan berapa kali SS_{res} untuk regresi yang berkaitan dengan multikolinieritas lebih besar daripada bila di antara X itu tidak berkorelasi.

Delapan, jika koefisien korelasi sederhana antara dua variabel independen lebih besar daripada koefisien korelasi antara tiap variabel independen dan variabel dependen maka hal itu dapat menjadi indikasi keberadaan multikolinieritas (Hair, Jr. Black, Babin dan Anderson, 2010).

Multikolinieritas dapat diatasi dengan beberapa cara. Satu, meniadakan salah satu atau lebih variabel independen, yaitu dimulai dari variabel independen yang memiliki koefisien korelasi dengan variabel dependen adalah yang lebih rendah atau dengan melakukan analisis variansi tertentu. Dua, menambah jumlah subyek (n) sehingga SE menjadi mengecil. Tiga, menggabungkan data *time-series* dan *cross-section*. Empat, mentransformasikan data (tetapi masalah otokorelasi mungkin masih tetap ada) dengan cara tertentu. Lima, mengganti model analisisnya dengan teknik analisis lain, seperti *ridge regression* bila tambahan sampel tidak dapat diperoleh atau *principle-components regression*.

Asumsi lain yang diharapkan untuk terpenuhi dalam kenyataan adalah bahwa variansi *error* hasil prediksi dari persamaan regresinya adalah homogen, bukan heterogen. Variansi *error* yang homogen disebut homoskedastisitas sedangkan variansi *error* yang heterogen disebut heteroskedastisitas. Homoskedastisitas terjadi bila untuk setiap nilai X terdapat beberapa skor Y dengan variansi yang homogen.

Masalah heteroskedastisitas terutama terjadi pada data *cross-section*. Keberadaan heteroskedastisitas akan berakibat pada hal-hal berikut. Satu, koefisien regresinya (b) masih *best linier unbiased estimator*. Dua, *standard error* koefisien

regresinya tidak minimum sehingga koefisien regresinya menjadi tidak efisien. Tiga, daya prediksinya menurun. Empat, koefisien korelasi ganda, nilai t maupun nilai F yang dihasilkan menjadi besar atau kecil sehingga hasil uji signifikansinya menjadi tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

Heteroskedastisitas mungkin terjadi karena tiga hal berikut. Satu, *error* sebagai akibat dari adanya pengalaman belajar. Dua, pertumbuhan pendapatan sehingga mengakibatkan variansi konsumsi meningkat. Tiga, perbaikan teknik pengumpulan data sehingga variansi *error*nya menurun.

Keberadaan heteroskedastisitas dapat diidentifikasi melalui beberapa cara berikut. Satu, analisis terhadap hakekat permasalahan melalui pengalaman atau hasil penelitian yang lalu. Dua, pendekatan grafis (diagram pencar) e_i^2 dan Y_i' atau e_i^2 dan X , Z_Y dan Z_e . Jika pencaran datanya cenderung mengelompok do tengah, maka asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Tiga, uji statistik berikut ini. Bila datanya tidak dikelompokkan maka dilakukan analisis korelasi *rank-order* Spearman antara X dan e. Rumus untuk menghitung koefisien korelasinya adalah $r_s = 1 - \{[6\sum b^2] / [n(n^2 - 1)]\}$ dengan b adalah selisih antara peringkat X dan peringkat e secara berpasangan. Pengujiannya dilakukan dengan uji-t dengan menggunakan rumus $t_0 = r_s \sqrt{[(n - 2) / (1 - r_s^2)]}$ dan $df = (n - 2)$. Bila $t_0 < t_t$ berarti ada heteroskedastisitas dan sebaliknya.

Bila datanya telah dikelompokkan maka digunakan uji *chi-square* dengan rumus $X^2 = (-4,60517 \log M) / (1 + N)$ dengan:

$$- \text{Log } M = \sum[(n_i - 1)/n] \log(n_i S_i^2)/(n_i - 1) - [\sum\{(n_i - 1)/2\} \{(\sum n_i S_i^2)/(\sum n_i - 1)\}],$$

$$- N = \sum n_i; \quad i = \text{kelompok ke-}i,$$

$$- N = [1 / \{3(k - 1)\}] [\sum(1/n_i) - (1/n)],$$

$$- df = k - 1; \quad k = \text{banyaknya kelompok.}$$

Bila $X^2 > \chi^2$ berarti ada heteroskedastisitas, dan sebaliknya.

Ada beberapa cara untuk mengatasi keberadaan heteroskedastisitas pada data yang tidak dikelompokkan. Satu, bila variansi error pada populasinya (σ_e^2) tidak diketahui maka dilakukan transformasi terhadap variabel dependen maupun independennya sbb.: $X^* = 1/X$; $Y^* = Y/X$. Dua, bila variansi error pada populasinya (σ_e^2) diketahui maka digunakan analisis regresi dengan metode kuadrat terkecil tertimbang.

Asumsi bahwa garis regresi yang dihasilkan bersifat linier, yaitu membentuk garis lurus, berarti bahwa hubungan antara (semua) variabel independen dan variabel dependennya bersifat linier. Bila asumsi ini menyimpang jauh maka hasil prediksinya akan menjadi bias secara berarti.

Linieritas tersebut dapat diperiksa melalui diagram pencar variabel-variabel. Jika pencaran variabel-variabel itu, yakni kordinat-kordinatnya, membentuk atau cenderung membentuk garis lurus maka kaitannya bersifat linier, dan sebaliknya. Ketidaklinieran garis regresi dapat diatasi dengan (a) mentransformasi X maupun Y

menjadi dalam bentuk logaritma, atau (b) menggunakan teknik analisis lain yang sesuai.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Pada BAB IV ini disajikan deskripsi subyek, deskripsi obyek (pernyataan dan variabel) maupun hasil pengujian empiris atas tiap hipotesis penelitian ini. Pada bab ini juga disajikan pembahasan mengenai hasil-hasil pengujian empiris atas hipotesis tersebut.

A. Deskripsi Subyek

Statistik deskripsi subyek dijabarkan dalam tabel gender, usia, status pernikahan, masa kerja, dan domisili.

1. Gender Subyek

Frekuensi responden berdasarkan jenis kelaminnya disajikan pada Tabel 4.1. Dari tabel itu dapat diketahui bahwa jumlah pekerja yang paling banyak menjadi sampel penelitian ini adalah pria, yaitu sebanyak 54 orang, dan wanita 29 orang. Dari angka tersebut diketahui bahwa pria responden adalah sebesar 65,1 persen dari total sampel yang diteliti, dan wanita responden sebesar 34,9 persen.

Tabel 4.1. Frekuensi Responden Berdasarkan Gender

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Wanita	29	34.9	34.9	34.9
Pria	54	65.1	65.1	100.0
Total	83	100.0	100.0	

2. Usia Subyek

Statistik deskriptif usia responden disajikan pada Tabel 4.2. Dari tabel itu dapat diketahui bahwa rata-rata usia responden sama dengan 32 tahun, dengan deviasi standar sekitar 6.65 tahun. Modusnya sama dengan 31 tahun, dengan rentang usianya bergerak dari 19 hingga 65 tahun. Dengan demikian, rentang usia seluruh responden sama dengan 46 tahun.

Tabel 4.2. Statistik Deskriptif mengenai Usia Responden

N	Valid	83
	Missing	0
Mean		32.0000
Mode		31.00
Std. Deviation		6.65527
Range		46.00
Minimum		19.00
Maximum		65.00

Dari Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa usia responden cukup menyebar, yakni dari usia 19 tahun hingga 65 tahun. Namun demikian, banyak juga responden yang berusia 32 tahun, yakni sebanyak 12 orang. Paling banyak responden berusia 31 tahun, yakni 24 orang.

Tabel 4.3. Frekuensi Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19.00	1	1.2	1.2	1.2
20.00	1	1.2	1.2	2.4
21.00	1	1.2	1.2	3.6
22.00	2	2.4	2.4	6.0
24.00	2	2.4	2.4	8.4
25.00	3	3.6	3.6	12.0
26.00	2	2.4	2.4	14.5
27.00	2	2.4	2.4	16.9
28.00	1	1.2	1.2	18.1
29.00	5	6.0	6.0	24.1
30.00	4	4.8	4.8	28.9
31.00	24	28.9	28.9	57.8
32.00	12	14.5	14.5	72.3
33.00	6	7.2	7.2	79.5
35.00	4	4.8	4.8	84.3
36.00	3	3.6	3.6	88.0
38.00	1	1.2	1.2	89.2
39.00	1	1.2	1.2	90.4
40.00	1	1.2	1.2	91.6
41.00	1	1.2	1.2	92.8
43.00	1	1.2	1.2	94.0
46.00	1	1.2	1.2	95.2
47.00	2	2.4	2.4	97.6
50.00	1	1.2	1.2	98.8
65.00	1	1.2	1.2	100.0
Total	83	100.0	100.0	

3. Status Pernikahan Subyek

Data mengenai status pernikahan responden disajikan pada Tabel 4.4. Dari tabel itu dapat diketahui bahwa 53 responden atau 63.9 persen telah menikah dan 30 responden atau 36.1 persen belum menikah.

Tabel 4.4. Frekuensi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	53	63.9	63.9	63.9
Tidak Menikah	30	36.1	36.1	100.0
Total	83	100.0	100.0	

4. Pendidikan Subyek

Frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan formalnya disajikan pada Tabel 4.5. Dari tabel itu dapat diketahui bahwa 34 responden atau 41 persen memiliki pendidikan sarjana, 25 responden atau 30.1 persen berpendidikan SMU (Sekolah Menengah Umum), 14 responden atau 14 persen berpendidikan pascasarjana, 7 responden atau 8.4 persen berpendidikan sarjana muda, dan 3 responden atau 3.6 persen berpendidikan tidak lulus SMU.

Tabel 4.5. Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Lulus SMU	3	3.6	3.6	3.6
SMU	25	30.1	30.1	33.7
Sarjana Muda	7	8.4	8.4	42.2
Sarjana	34	41.0	41.0	83.1
Pasca Sarjana	14	16.9	16.9	100.0
Total	83	100.0	100.0	

5. Masa Kerja Subyek

Statistik deskriptif masa kerja responden disajikan pada Tabel 4.6. Dari tabel itu dapat diketahui bahwa rata-rata masa kerja responden adalah sekitar 4,9 tahun, dengan deviasi standar sekitar 3.4 tahun. Mode masa kerja responden adalah 2 tahun, dengan rentang bergerak dari 0.13 tahun sampai dengan 20 tahun. Dengan demikian, rentang masa kerja seluruh responden sama dengan 19.88 tahun.

Tabel 4.6. Statistik Deskriptif
Mengenai Masa Kerja
Responden

N	Valid	83
	Missing	0
Mean		4.8961
Mode		2.00
Std. Deviation		3.44633
Range		19.88
Minimum		.13
Maximum		20.00

Tabel 4.7. Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	.13	1	1.2	1.2
	.25	1	1.2	2.4
	1.00	10	12.0	14.5
	1.50	2	2.4	16.9
	2.00	12	14.5	31.3
	3.00	8	9.6	41.0
	4.00	11	13.3	54.2
	5.00	4	4.8	59.0
	6.00	6	7.2	66.3
	6.50	1	1.2	67.5
	7.00	8	9.6	77.1
	8.00	9	10.8	88.0
	8.50	2	2.4	90.4
	9.00	1	1.2	91.6
	10.00	4	4.8	96.4
	11.50	1	1.2	97.6
	13.00	1	1.2	98.8
	20.00	1	1.2	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa, selain memiliki mode sebesar 2 tahun, masa kerja responden juga mengelompok pada usia empat tahun, yakni 11 responden atau 13.3 persen, dan 1 tahun, yakni 10 responden atau 12.0 persen. Responden yang memiliki masa kerja 8 tahun sebanyak 9 orang atau 10.8 persen, yang memiliki masa kerja 3 dan 7 tahun masing-masing sebanyak 8 responden atau 9.6 persen. Enam orang atau 7.2 persen memiliki masa kerja selama 6 tahun dan sisanya mencapai masa kerja kurang dari 6 tahun.

6. Domisili Subyek

Data frekuensi responden berdasarkan domisilinya disajikan pada Tabel 4.8. Dari tabel itu dapat diketahui bahwa sebanyak 37 responden atau 44.6 persen berdomisili di Batam. Sisanya, yakni 46 responden atau 55.4 persen berdomisili di luar Batam.

Tabel 4.8. Frekuensi Responden Berdasarkan Domisili

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Batam	37	44.6	44.6	44.6
Luar Batam	46	55.4	55.4	100.0
Total	83	100.0	100.0	

B. Deskripsi Obyek

Statistik deskriptif obyek penelitian yang disajikan pada fasal ini mencakup pernyataan-pernyataan dan variabel-variabel. Statistik itu berkaitan dengan pernyataan-pernyataan pada tiap variabel. Selain itu, statistik deskriptif mengenai masing-masing variabel penelitian ini disajikan juga pada bagian akhir fasal ini.

1. Pernyataan-pernyataan Variabel *Emotional Organizational Pride*

Statistik deskriptif kedua pernyataan pada variabel *emotional organizational pride* disajikan pada Tabel 4.9. Dari tabel itu dapat diketahui bahwa pernyataan nomor satu memiliki rata-rata sekitar 3.41 dengan deviasi standar sekitar 1.1. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5.

Pernyataan nomor dua memiliki rata-rata sekitar 3.65 dengan deviasi standar sekitar 1.04. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5.

Tabel 4.9. Statistik Deskriptif Pernyataan-pernyataan
Emotional Organizational Pride

	EOP1	EOP2
N Valid	83	83
Missing	0	0
Mean	3.4096	3.6506
Std. Deviation	1.09362	1.04103
Range	4.00	4.00
Minimum	1.00	1.00
Maximum	5.00	5.00

Dari kedua pernyataan itu, pernyataan nomor dua memiliki rata-rata terbesar (3.6506) dan pernyataan nomor satu memiliki rata-rata terkecil (3.4096). Dari segi penyebaran skornya, pernyataan nomor satu paling menyebar (dengan deviasi standar sebesar 1.09362) dan pernyataan nomor dua paling homogen (dengan deviasi standar sebesar 1.04103).

Dari Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 4, dengan 30 responden atau 36.01 persen. Sebanyak 7 responden atau 8.4 persen memiliki skor sebesar 1. Sebanyak 6 responden atau 7.2 persen memiliki skor sebesar 2. Dua puluh delapan responden atau 33.7 persen memiliki skor sebesar 3. Dua belas orang responden atau 14.5 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.10. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 1 pada
Emotional Organizational Pride

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	8.4	8.4	8.4
	2.00	6	7.2	7.2	15.7
	3.00	28	33.7	33.7	49.4
	4.00	30	36.1	36.1	85.5
	5.00	12	14.5	14.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor dua sama dengan 4, dengan 35 responden atau 42.2 persen. Sebanyak 3 responden atau 3.6 persen memiliki skor sebesar 1. Sebanyak 9 responden atau 10.8 persen memiliki skor sebesar 2. Sembilan belas responden atau 22.9 persen memiliki skor sebesar 3. Sebanyak 17 responden atau 20.5 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.11. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 2 pada
Emotional Organizational Pride

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.6	3.6	3.6
	2.00	9	10.8	10.8	14.5
	3.00	19	22.9	22.9	37.3
	4.00	35	42.2	42.2	79.5
	5.00	17	20.5	20.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

2. Pernyataan-pernyataan Variabel *Attitudinal Organizational Pride*

Statistik deskriptif ketiga pernyataan pada variabel *attitudinal organizational pride* disajikan pada Tabel 4.12. Dari tabel itu dapat diketahui bahwa pernyataan nomor satu memiliki rata-rata sekitar 3.8 dengan deviasi standar sekitar 0.88. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5.

Tabel 4.12. Statistik Deskriptif Pernyataan-pernyataan
Attitudinal Organizational Pride

		AOP1	AOP2	AOP3	AOP4	AOP5
N	Valid	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.7952	3.9880	3.8072	3.9398	3.9277
Std. Deviation		.88012	.75698	.92996	.75465	.80824
Range		4.00	3.00	4.00	3.00	3.00
Minimum		1.00	2.00	1.00	2.00	2.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Pernyataan nomor dua memiliki rata-rata sekitar 3.99 dengan deviasi standar sekitar 0.76. Rentangnya sama dengan 3, dengan skor bergerak dari 2 sampai dengan 5. Pernyataan nomor tiga memiliki rata-rata sekitar 3.8 dengan deviasi standar sekitar 0.9. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5.

Pernyataan nomor empat memiliki rata-rata sekitar 3.94 dengan deviasi standar sekitar 0.75. Rentangnya sama dengan 3, dengan skor bergerak dari 2 sampai dengan 5. Pernyataan nomor lima memiliki rata-rata sekitar 3.93 dengan deviasi

standar sekitar 0.81. Rentangnya sama dengan 3, dengan skor bergerak dari 2 sampai dengan 5.

Dari kelima pernyataan itu, pernyataan nomor dua memiliki rata-rata terbesar (3.9880) dan pernyataan nomor satu memiliki rata-rata terkecil (3.7952). Dari segi penyebaran skornya, pernyataan nomor tiga paling menyebar (dengan deviasi standar sebesar 0.92996) dan pernyataan nomor dua paling homogen (dengan deviasi standar sebesar 0.75698).

Dari Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 4, dengan 41 responden atau 49.4 persen. Sebanyak 21 responden atau 25.3 persen memiliki skor sebesar 3. Sebanyak 16 responden atau 19.3 persen memiliki skor sebesar 5. Tiga responden atau 3.6 persen memiliki skor sebesar 2. Dua responden yang memiliki skor sebesar 1.

Tabel 4.13. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 1 pada
Attitudinal Organizational Pride

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.4	2.4	2.4
	2.00	3	3.6	3.6	6.0
	3.00	21	25.3	25.3	31.3
	4.00	41	49.4	49.4	80.7
	5.00	16	19.3	19.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor dua sama dengan 4, dengan 45 responden atau 54.2 persen. Sebanyak 15 responden atau 18.1 persen memiliki skor sebesar 3. sebanyak 20 responden atau 24.1 persen memiliki skor sebesar 5. Tiga responden atau 3.6 persen memiliki skor sebesar 2. Tidak ada responden yang memiliki skor sebesar 1.

Tabel 4.14. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 2 pada
Attitudinal Organizational Pride

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.6	3.6	3.6
	3.00	15	18.1	18.1	21.7
	4.00	45	54.2	54.2	75.9
	5.00	20	24.1	24.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor empat sama dengan 4, dengan 40 responden atau 48.2 persen. Sebanyak 18 responden atau 21.7 persen memiliki skor sebesar 3. Sebanyak 18 responden atau 21.7 persen memiliki skor sebesar 5. Lima responden atau 6 persen memiliki skor sebesar 2. Dua responden atau 2.4 persen yang memiliki skor sebesar 1.

Tabel 4.15. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 3 pada
Attitudinal Organizational Pride

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.4	2.4	2.4
	2.00	5	6.0	6.0	8.4
	3.00	18	21.7	21.7	30.1
	4.00	40	48.2	48.2	78.3
	5.00	18	21.7	21.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor empat sama dengan 4, dengan 42 responden atau 50.6 persen. Sebanyak 20 responden atau 24.1 persen memiliki skor sebesar 3. Sebanyak 19 responden atau 22.9 persen memiliki skor sebesar 5. Dua puluh responden atau 24.1 persen memiliki skor sebesar 2. Dua responden atau 2.4 persen yang memiliki skor sebesar 1.

Tabel 4.16. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 4 pada
Attitudinal Organizational Pride

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.4	2.4	2.4
	3.00	20	24.1	24.1	26.5
	4.00	42	50.6	50.6	77.1
	5.00	19	22.9	22.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor empat sama dengan 4, dengan 35 responden atau 42.2 persen. Sebanyak 24 responden atau 28.9 persen memiliki skor sebesar 3. Sebanyak 22 responden atau 26.5 persen memiliki skor sebesar 5. Dua responden atau 2.4 persen memiliki skor sebesar 2. Tidak ada responden yang memiliki skor sebesar 1.

Tabel 4.17. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 5 pada *Attitudinal Organizational Pride*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.4	2.4	2.4
3.00	24	28.9	28.9	31.3
4.00	35	42.2	42.2	73.5
5.00	22	26.5	26.5	100.0
Total	83	100.0	100.0	

3. Pernyataan-pernyataan Variabel Komitmen Keorganisasian

Statistik deskriptif kedua puluh empat pernyataan pada variabel Komitmen keorganisasian disajikan pada Tabel 4.18, Tabel 4.19, dan Tabel 4.20. Dari Tabel 4.18 itu dapat diketahui bahwa pernyataan nomor satu memiliki rata-rata sekitar 3.95 dengan deviasi standar sekitar 0.7. Rentangnya sama dengan 3, dengan skor bergerak dari 2 sampai dengan 5. Pernyataan nomor dua memiliki rata-rata sekitar 3.4 dengan deviasi standar sekitar 0.99. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5. Pernyataan nomor tiga memiliki rata-rata sekitar 3.25 dengan deviasi standar sekitar 0.97. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5. Pernyataan nomor empat memiliki rata-rata sekitar 3.385 dengan

deviasi standar sekitar 1.0. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5. Pernyataan nomor lima memiliki rata-rata sekitar 3.25 dengan deviasi standar sekitar 1.07. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5. Pernyataan nomor enam memiliki rata-rata sekitar 3.2 dengan deviasi standar sekitar 1.08. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5. Pernyataan nomor tujuh memiliki rata-rata sekitar 3.47 dengan deviasi standar sekitar 1.2. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5. Pernyataan nomor delapan memiliki rata-rata sekitar 3.5 dengan deviasi standar sekitar 0.9. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5. Pernyataan nomor sembilan memiliki rata-rata sekitar 2.8 dengan deviasi standar sekitar 1.2. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5.

Tabel 4.18. Statistik Deskriptif Pernyataan Nomor 1 sampai Dengan Nomor 9 pada Komitmen Keorganisasian

	COM1	COM2	COM3	COM4	COM5	COM6	COM7	COM8	COM9
N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Valid	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.9518	3.4217	3.3735	3.3855	3.2530	3.2048	3.4699	3.4940	2.8193
Std. Deviation	.74741	.98922	.97168	1.01009	1.06889	1.07928	1.19284	.91563	1.24101
Range	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Minimum	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Dari Tabel 4.19 dapat diketahui bahwa pernyataan nomor sepuluh memiliki rata-rata sekitar 3.3 dengan deviasi standar sekitar 1.0. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5. Pernyataan nomor sebelas memiliki rata-rata sekitar 3.2 dengan deviasi standar sekitar 1.2. Rentangnya sama dengan 4,

dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5. Pernyataan nomor dua belas memiliki rata-rata sekitar 3.3 dengan deviasi standar sekitar 1.1. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5. Pernyataan nomor tiga belas memiliki rata-rata sekitar 2.2 dengan deviasi standar sekitar 1.2. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5. Pernyataan nomor empat belas memiliki rata-rata sekitar 2.3 dengan deviasi standar sekitar 1.3. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5. Pernyataan nomor lima belas memiliki rata-rata sekitar 2.95 dengan deviasi standar sekitar 1.16. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5.

Tabel 4.19. Statistik Deskriptif Pernyataan Nomor 10 sampai Dengan Nomor 15 pada Komitmen Keorganisasian

	COM10	COM11	COM12	COM13	COM14	COM15
N Valid	83	83	83	83	83	83
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.2351	3.1807	3.3012	2.2410	2.2651	2.9518
Std. Deviation	1.04663	1.19087	1.13412	1.20558	1.28864	1.15720
Range	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Minimum	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Dari Tabel 4.19 dapat diketahui bahwa pernyataan nomor enam belas memiliki rata-rata sekitar 3.58 dengan deviasi standar sekitar 0.8. Rentangnya sama dengan 3, dengan skor bergerak dari 2 sampai dengan 5. Pernyataan nomor tujuh belas memiliki rata-rata sekitar 3.4 dengan deviasi standar sekitar 0.89. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5. Pernyataan nomor delapan belas memiliki rata-rata sekitar 3.57 dengan deviasi standar sekitar 1.0. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5.

Pernyataan nomor sembilan belas memiliki rata-rata sekitar 3.17 dengan deviasi standar sekitar 1.1. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5. Pernyataan nomor dua puluh memiliki rata-rata sekitar 3.64 dengan deviasi standar sekitar 0.94. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5. Pernyataan nomor dua puluh satu memiliki rata-rata sekitar 3.2 dengan deviasi standar sekitar 1.1. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5. Pernyataan nomor dua puluh dua memiliki rata-rata sekitar 2.7 dengan deviasi standar sekitar 1.25. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5. Pernyataan nomor dua puluh tiga memiliki rata-rata sekitar 3.3 dengan deviasi standar sekitar 1.1. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5. Pernyataan nomor dua puluh empat memiliki rata-rata sekitar 2.8 dengan deviasi standar sekitar 1.3. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5.

Tabel 4.20. Statistik Deskriptif Pernyataan Nomor 16 sampai dengan Nomor 24 pada Komitmen Keorganisasian

	COM16	COM17	COM18	COM19	COM20	COM21	COM22	COM23	COM24
N Valid	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.5783	3.4337	3.5663	3.1687	3.6386	3.1928	2.6627	3.3494	2.8193
Std. Deviation	.84277	.88611	1.01444	1.11333	.94454	1.09831	1.25209	1.14160	1.29864
Range	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Minimum	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Dari dua puluh empat pernyataan itu, pernyataan nomor satu memiliki rata-rata terbesar (3.9518) dan pernyataan nomor tiga belas memiliki rata-rata terkecil (2.2410). Dari segi penyebaran skornya, pernyataan nomor dua puluh empat paling

menyebarkan (dengan deviasi standar sebesar 1.29864) dan pernyataan nomor satu paling homogen (dengan deviasi standar sebesar 0.74741).

Dari Tabel 4.21 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 4, dengan 43 responden atau 51.8 persen. Sebanyak 19 responden atau 22.9 persen memiliki skor sebesar 3. Sebanyak 19 responden atau 22.9 persen memiliki skor sebesar 5. Dua responden atau 2.4 persen memiliki skor sebesar 2. Tidak ada responden yang memiliki skor sebesar 1.

Tabel 4.21. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 1 pada Komitmen Keorganisasian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.4	2.4	2.4
3.00	19	22.9	22.9	25.3
4.00	43	51.8	51.8	77.1
5.00	19	22.9	22.9	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.22 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor dua sama dengan 3, dengan 36 responden atau 43.4 persen. Sebanyak 4 responden atau 4.8 persen memiliki skor sebesar 1. Sebanyak 6 responden atau 7.2 persen memiliki skor sebesar 2. Dua puluh lima responden atau 30.1 persen memiliki skor sebesar 4. Dua belas responden atau 14.5 persen memiliki skor sebesar 1.

Tabel 4.22. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 2 pada Komitmen Keorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	4.8	4.8	4.8
	2.00	6	7.2	7.2	12.0
	3.00	36	43.4	43.4	55.4
	4.00	25	30.1	30.1	85.5
	5.00	12	14.5	14.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.23 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor tiga sama dengan 4, dengan 37 responden atau 44.6 persen. Sebanyak 5 responden atau 6.0 persen memiliki skor sebesar 1. Sebanyak 8 responden atau 9.6 persen memiliki skor sebesar 2. Dua puluh tujuh responden atau 32.5 persen memiliki skor sebesar 3. Enam responden atau 7.2 persen yang memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.23. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 3 pada Komitmen Keorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	6.0	6.0	6.0
	2.00	8	9.6	9.6	15.7
	3.00	27	32.5	32.5	48.2
	4.00	37	44.6	44.6	92.8
	5.00	6	7.2	7.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.24 dapat diketahui mode pernyataan nomor empat sama dengan 4, dengan 35 responden atau 42.4 persen. Sebanyak 5 responden atau 6.0 persen memiliki skor sebesar 1. Sebanyak 9 responden atau 10.8 persen memiliki skor

sebesar 2. Dua puluh enam responden atau 31.3 persen memiliki skor sebesar 3. Delapan responden atau 9.6 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.24. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 4 pada Komitmen Keorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	6.0	6.0	6.0
	2.00	9	10.8	10.8	16.9
	3.00	26	31.3	31.3	48.2
	4.00	35	42.2	42.2	90.4
	5.00	8	9.6	9.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.25 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 4, dengan 32 responden atau 38.6 persen. Sebanyak 7 responden atau 8.4 persen memiliki skor sebesar 1. Sebanyak 11 responden atau 13.3 persen memiliki skor sebesar 2. Dua puluh enam responden atau 31.3 persen memiliki skor sebesar 3. Tujuh responden atau 8.4 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.25. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 5 pada Komitmen Keorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	8.4	8.4	8.4
	2.00	11	13.3	13.3	21.7
	3.00	26	31.3	31.3	53.0
	4.00	32	38.6	38.6	91.6
	5.00	7	8.4	8.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Tabel 4.26. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 6 pada
Komitmen Keorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	7.2	7.2	7.2
	2.00	15	18.1	18.1	25.3
	3.00	26	31.3	31.3	56.6
	4.00	28	33.7	33.7	90.4
	5.00	8	9.6	9.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.27 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 4, dengan 30 responden atau 36.1 persen. Sebanyak 6 responden atau 7.2 persen memiliki skor sebesar 1. Sebanyak 13 responden atau 15.7 persen memiliki skor sebesar 2. Tujuh belas responden atau 20.5 persen memiliki skor sebesar 3. Tujuh belas responden atau 20.5 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.27. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 7 pada Komitmen
Keorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	7.2	7.2	7.2
	2.00	13	15.7	15.7	22.9
	3.00	17	20.5	20.5	43.4
	4.00	30	36.1	36.1	79.5
	5.00	17	20.5	20.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.28 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 4, dengan 35 responden atau 42.2 persen. Sebanyak 3 responden atau 3.6 persen memiliki skor sebesar 1. Sebanyak 6 responden atau 7.2 persen memiliki skor sebesar 2. Tiga puluh responden atau 36.1 persen memiliki skor sebesar 3. Sembilan responden atau 10.8 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.28. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 8 pada Komitmen Keorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.6	3.6	3.6
	2.00	6	7.2	7.2	10.8
	3.00	30	36.1	36.1	47.0
	4.00	35	42.2	42.2	89.2
	5.00	9	10.8	10.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.29 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 3, dengan 23 responden atau 27.7 persen. Sebanyak 16 responden atau 19.3 persen memiliki skor sebesar 1.

Sebanyak 17 responden atau 20.5 persen memiliki skor sebesar 2. Dua puluh responden atau 24.1 persen memiliki skor sebesar 4. Tujuh responden atau 8.4 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.29. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 9 pada Komitmen Keorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	16	19.3	19.3	19.3
	2.00	17	20.5	20.5	39.8
	3.00	23	27.7	27.7	67.5
	4.00	20	24.1	24.1	91.6
	5.00	7	8.4	8.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.30 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 3 dan 4, dengan 29 responden atau 34.9 persen. Sebanyak 6 responden atau

7.2 persen memiliki skor sebesar 1. Sebanyak 11 responden atau 13.3 persen memiliki skor sebesar 2. Delapan responden atau 9.6 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.30. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 10 pada Komitmen Keorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	7.2	7.2	7.2
	2.00	11	13.3	13.3	20.5
	3.00	29	34.9	34.9	55.4
	4.00	29	34.9	34.9	90.4
	5.00	8	9.6	9.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.31 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 3, dengan 27 responden atau 32.5 persen. Sebanyak 8 responden atau 9.6 persen memiliki skor sebesar 1. Sebanyak 15 responden atau 18.1 persen memiliki skor sebesar 2. Dua puluh responden atau 24.1 persen memiliki skor sebesar 4. Tiga belas responden atau 15.7 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.31. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 11 pada Komitmen Keorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	9.6	9.6	9.6
	2.00	15	18.1	18.1	27.7
	3.00	27	32.5	32.5	60.2
	4.00	20	24.1	24.1	84.3
	5.00	13	15.7	15.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.32 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 4, dengan 28 responden atau 33.7 persen. Sebanyak 8 responden atau 9.6 persen memiliki skor sebesar 1.

Sebanyak 9 responden atau 10.8 persen memiliki skor sebesar 2. Dua puluh tujuh responden atau 32.5 persen memiliki skor sebesar 3. Sebelas responden atau 13.3 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.32. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 12 pada Komitmen Keorganisasian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	8	9.6	9.6	9.6
2.00	9	10.8	10.8	20.5
3.00	27	32.5	32.5	53.0
4.00	28	33.7	33.7	86.7
5.00	11	13.3	13.3	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.33 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 1, dengan 28 responden atau 33.7 persen. Sebanyak 26 responden atau 31.3 persen memiliki skor sebesar 2. Sebanyak 15 responden atau 18.1 persen memiliki skor sebesar 3. Sembilan responden atau 10.8 persen memiliki skor sebesar 4. Lima responden 6.0 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.33. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 13 pada Komitmen Keorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	28	33.7	33.7	33.7
	2.00	26	31.3	31.3	65.1
	3.00	15	18.1	18.1	83.1
	4.00	9	10.8	10.8	94.0
	5.00	5	6.0	6.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.34 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 1, dengan 30 responden atau 36.1 persen. Sebanyak 24 responden atau 28.9 persen memiliki skor sebesar 2. Sebanyak 13 responden atau 15.7 persen memiliki skor sebesar 3. Sembilan responden atau 10.8 persen memiliki skor sebesar 4. Tujuh responden atau 8.4 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.34. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 14 pada Komitmen Keorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	30	36.1	36.1	36.1
	2.00	24	28.9	28.9	65.1
	3.00	13	15.7	15.7	80.7
	4.00	9	10.8	10.8	91.6
	5.00	7	8.4	8.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.35 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 3, dengan 33 responden atau 39.8 persen. Sebanyak 12 responden atau 14.59 persen memiliki skor sebesar 1.

Sebanyak 13 responden atau 15.7 persen memiliki skor sebesar 2. Tujuh belas responden atau 20.5 persen memiliki skor sebesar 4. Delapan responden atau 9.6 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.35. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 15 pada Komitmen Keorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	12	14.5	14.5	14.5
	2.00	13	15.7	15.7	30.1
	3.00	33	39.8	39.8	69.9
	4.00	17	20.5	20.5	90.4
	5.00	8	9.6	9.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.36 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 4, dengan 34 responden atau 41.0 persen. Sebanyak 8 responden atau 9.6 persen memiliki skor sebesar 2. Sebanyak 30 responden atau 36.1 persen memiliki skor sebesar 3. Sebelas responden atau 13.3 persen memiliki skor sebesar 5. Tidak ada responden yang memiliki skor sebesar 1.

Tabel 4.36. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 16 pada Komitmen Keorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	9.6	9.6	9.6
	3.00	30	36.1	36.1	45.8
	4.00	34	41.0	41.0	86.7
	5.00	11	13.3	13.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.37 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 3, dengan 33 responden atau 39.8 persen. Sebanyak 2 responden atau 2.4 persen memiliki skor sebesar 1. Sebanyak 8 responden atau 9.6 persen memiliki skor sebesar 2. Tiga puluh dua responden atau 38.6 persen memiliki skor sebesar 4. Delapan responden 9.6 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.37. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 17 pada Komitmen Keorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.4	2.4	2.4
	2.00	8	9.6	9.6	12.0
	3.00	33	39.8	39.8	51.8
	4.00	32	38.6	38.6	90.4
	5.00	8	9.6	9.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.38 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 4, dengan 37 responden atau 44.68 persen. Sebanyak 3 responden atau 3.6 persen memiliki skor sebesar 1.

Sebanyak 10 responden atau 12.1 persen memiliki skor sebesar 2. Dua puluh responden atau 24.1 persen memiliki skor sebesar 3. Tiga belas responden 15.7 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.38. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 18 pada Komitmen Keorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.6	3.6	3.6
	2.00	10	12.0	12.0	15.7
	3.00	20	24.1	24.1	39.8
	4.00	37	44.6	44.6	84.3
	5.00	13	15.7	15.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.39 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 4, dengan 30 responden atau 36.1 persen. Sebanyak 8 responden atau 9.6 persen memiliki skor sebesar 1. Sebanyak 14 responden atau 16.9 persen memiliki skor sebesar 2. Dua puluh empat responden atau 28.9 persen memiliki skor sebesar 3. Tujuh responden atau 8.4 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.39. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 19 pada Komitmen Keorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	9.6	9.6	9.6
	2.00	14	16.9	16.9	26.5
	3.00	24	28.9	28.9	55.4
	4.00	30	36.1	36.1	91.6
	5.00	7	8.4	8.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.40 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 4, dengan 32 responden atau 38.6 persen. Sebanyak 3 responden atau 3.6 persen memiliki skor sebesar 1.

Sebanyak 3 responden atau 3.6 persen memiliki skor sebesar 2. Tiga puluh responden atau 36.1 persen memiliki skor sebesar 3. Lima belas responden atau 18.1 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.40. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 20 pada Komitmen Keorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.6	3.6	3.6
	2.00	3	3.6	3.6	7.2
	3.00	30	36.1	36.1	43.4
	4.00	32	38.6	38.6	81.9
	5.00	15	18.1	18.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.41 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 4, dengan 30 responden atau 36.1 persen. Sebanyak 8 responden atau 9.6 persen memiliki skor sebesar 1.

Sebanyak 12 responden atau 14.5 persen memiliki skor sebesar 2. Dua puluh enam responden atau 31.3 persen memiliki skor sebesar 3. Tujuh responden atau 8.4 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.41. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 21 pada Komitmen Keorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	9.6	9.6	9.6
	2.00	12	14.5	14.5	24.1
	3.00	26	31.3	31.3	55.4
	4.00	30	36.1	36.1	91.6
	5.00	7	8.4	8.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.42 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 3, dengan 26 responden atau 31.3 persen. Sebanyak 19 responden atau 22.9 persen memiliki skor sebesar 1.

Sebanyak 18 responden atau 21.7 persen memiliki skor sebesar 2. Dua belas responden atau 14.5 persen memiliki skor sebesar 4. Delapan responden atau 9.6 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.42. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 22 pada Komitmen Keorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	19	22.9	22.9	22.9
	2.00	18	21.7	21.7	44.6
	3.00	26	31.3	31.3	75.9
	4.00	12	14.5	14.5	90.4
	5.00	8	9.6	9.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.43 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 4, dengan 26 responden atau 31.3 persen. Sebanyak 5 responden atau 6.0 persen memiliki skor sebesar 1. Sebanyak 15 responden atau 18.1 persen memiliki

skor sebesar 2. Dua puluh tiga responden atau 27.7 persen memiliki skor sebesar 3. Empat belas responden atau 16.9 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.43. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 23 pada Komitmen Keorganisasian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	5	6.0	6.0	6.0
2.00	15	18.1	18.1	24.1
3.00	23	27.7	27.7	51.8
4.00	26	31.3	31.3	83.1
5.00	14	16.9	16.9	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.44 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 4, dengan 21 responden atau 25.3 persen. Sebanyak 18 responden atau 21.7 persen memiliki skor sebesar 1. Sebanyak 16 responden atau 19.3 persen memiliki skor sebesar 2. Dua puluh responden atau 24.1 persen memiliki skor sebesar 3. Delapan responden 9.6 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.44. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 24 pada Komitmen Keorganisasian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	18	21.7	21.7	21.7
2.00	16	19.3	19.3	41.0
3.00	20	24.1	24.1	65.1
4.00	21	25.3	25.3	90.4
5.00	8	9.6	9.6	100.0
Total	83	100.0	100.0	

4. Pernyataan-pernyataan *Turnover Intention*

Statistik deskriptif keempat pernyataan pada variabel *turnover intention* disajikan pada Tabel 4.45. Dari tabel itu dapat diketahui bahwa pernyataan nomor satu memiliki rata-rata sekitar 2.58 dengan deviasi standar sekitar 1.28. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5.

Pernyataan nomor dua memiliki rata-rata sekitar 2.4 dengan deviasi standar sekitar 1.0. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5.

Pernyataan nomor tiga memiliki rata-rata sekitar 2.4 dengan deviasi standar sekitar 1.24. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5. Pernyataan nomor empat memiliki rata-rata sekitar 2.4 dengan deviasi standar sekitar 1.25. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5.

Tabel 4.45. Statistik Deskriptif Pernyataan-pernyataan pada *Turnover Intention*

	T11	T12	T13	T14
N Valid	83	83	83	83
Missing	0	0	0	0
Mean	2.5783	2.4458	2.3976	2.4096
Std. Deviation	1.27949	1.03891	1.23900	1.24974
Range	4.00	4.00	4.00	4.00
Minimum	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00

Dari Tabel 4.46 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor satu sama dengan 3, dengan 27 responden atau 32.5 persen. Sebanyak 17 responden atau 20.5 persen memiliki skor sebesar 2. Sebanyak 9 responden atau 10.8 persen memiliki skor sebesar 5. Delapan responden atau 9.6 persen memiliki skor sebesar 4. Dua puluh dua responden atau 26.5 persen yang memiliki skor sebesar 1.

Tabel 4.46. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 1 pada *Turnover Intention*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	22	26.5	26.5	26.5
	2.00	17	20.5	20.5	47.0
	3.00	27	32.5	32.5	79.5
	4.00	8	9.6	9.6	89.2
	5.00	9	10.8	10.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.47 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor dua sama dengan 3, dengan 29 responden atau 34.9 persen. Tiga responden atau 3.6 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.47. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 2 pada *Turnover Intention*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	17	20.5	20.5	20.5
	2.00	26	31.3	31.3	51.8
	3.00	29	34.9	34.9	86.7
	4.00	8	9.6	9.6	96.4
	5.00	3	3.6	3.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.48 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor tiga sama dengan 1, dengan 25 responden atau 30.1 persen. Enam responden atau 7.2 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.48. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 3 pada *Turnover Intention*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	25	30.1	30.1	30.1
	2.00	22	26.5	26.5	56.6
	3.00	20	24.1	24.1	80.7
	4.00	10	12.0	12.0	92.8
	5.00	6	7.2	7.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari Tabel 4.49 dapat diketahui bahwa mode pernyataan nomor empat sama dengan 1, dengan 25 responden atau 30.1 persen. Enam responden atau 7.2 persen memiliki skor sebesar 5.

Tabel 4.49. Frekuensi Skor Pernyataan Nomor 4 pada *Turnover Intention*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	25	30.1	30.1	30.1
	2.00	21	25.3	25.3	55.4
	3.00	22	26.5	26.5	81.9
	4.00	8	9.6	9.6	91.6
	5.00	7	8.4	8.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

5. Variabel Penelitian

Statistik deskriptif empat variabel penelitian yaitu *emotional organizational pride*, *attitudinal organizational pride*, komitmen organisasional, *turnover intention*, disajikan pada Tabel 4.50. Dari tabel itu dapat diketahui bahwa pernyataan *emotional organizational pride* memiliki rata-rata sekitar 3.41 dengan deviasi standar sekitar 1.09. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5.

Pernyataan *attitudinal organizational pride* memiliki rata-rata sekitar 3.65 dengan deviasi standar sekitar 1.04. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5. Pernyataan komitmen organisasional memiliki rata-rata sekitar 3.2 dengan deviasi standar sekitar 0.68. Rentangnya sama dengan 3.21, dengan skor bergerak dari 1.71 sampai dengan 4.92. Pernyataan *turnover intention* memiliki rata-rata sekitar 2.46 dengan deviasi standar sekitar 1.0. Rentangnya sama dengan 4, dengan skor bergerak dari 1 sampai dengan 5.

Tabel 4.50. Statistik Deskriptif Variabel-variabel Penelitian

	EOP	AOP	COM	TI
N Valid	83	83	83	83
Missing	0	0	0	0
Mean	3.4096	3.6506	3.2078	2.4578
Std. Deviation	1.09362	1.04103	.67780	1.02990
Range	4.00	4.00	3.21	4.00
Minimum	1.00	1.00	1.71	1.00
Maximum	5.00	5.00	4.92	5.00

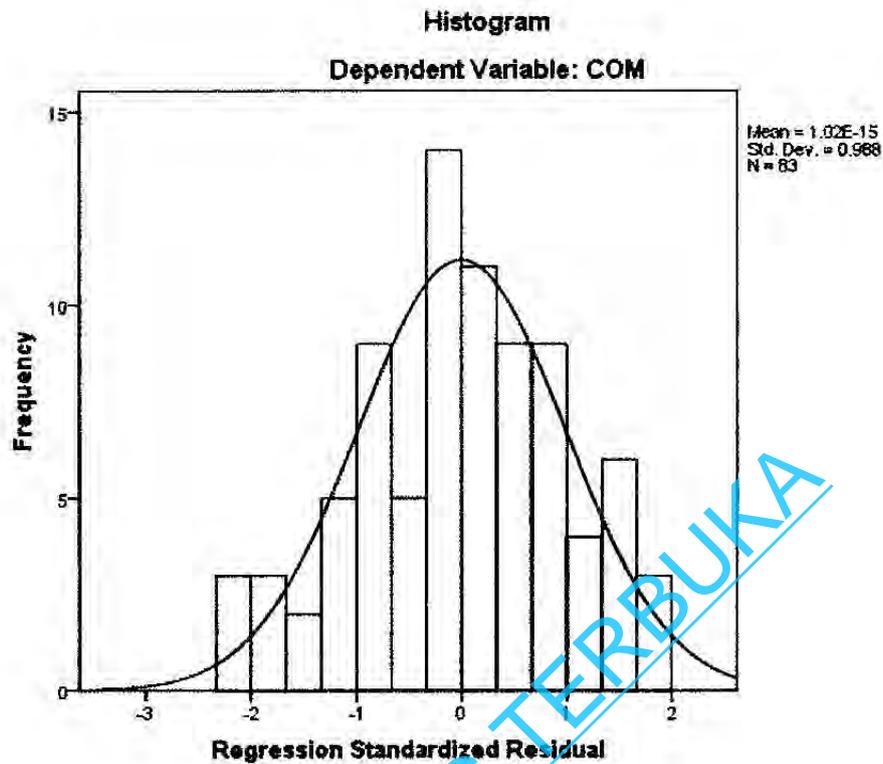
Dari keempat variable penelitian, variable *attitudinal organisasional* memiliki rata-rata terbesar (3.6506) dan variable *turnover intention* memiliki rata-rata terkecil (2.4578). Dari segi penyebaran skornya, variable *emotional organizational pride* paling menyebar (dengan deviasi standar sebesar 1.09362) dan variable komitmen organisasional paling homogen (dengan deviasi standar sebesar 0.67780).

C. Hasil Uji Asumsi Analisis

Sebagaimana telah diuraikan pada BAB III, analisis untuk menguji hipotesis penelitian ini dilakukan setelah pengujian atas asumsi-asumsi analisis itu dilakukan. Ada dua analisis yang dilakukan. Satu, analisis regresi ganda untuk menguji hipotesis satu dan hipotesis dua. Dua, analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis tiga. Hasil pengujian asumsi itu disajikan pada fasal ini.

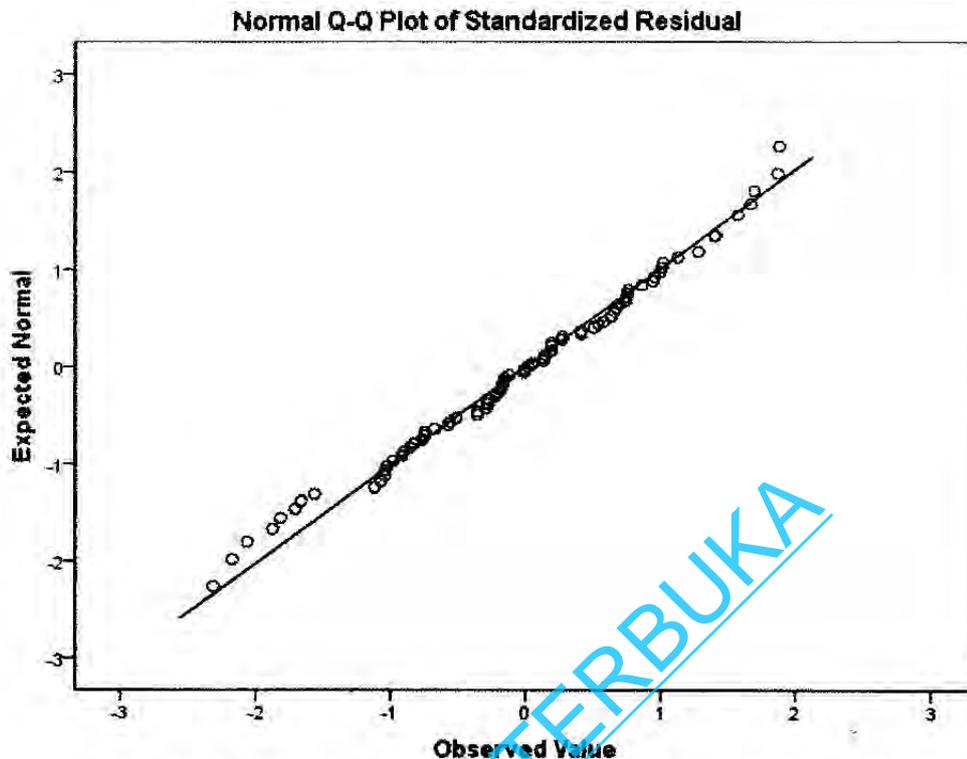
1. Pengujian Asumsi Analisis Regresi Ganda

Uji normalitas eror regresi *emotional* dan *attitudinal organizational pride* terhadap komitmen keorganisasian disajikan pada Gambar 4.3.a dan 4.3.b. Pada Gambar 4.3.a dapat diketahui bahwa erornya tidak menyimpang jauh dari distribusi normal, sebagaimana dapat diketahui dari perbandingan histogram eror dan kurva distribusi normalnya. Pada Gambar 4.3.b dapat juga diketahui bahwa eror tidak menyimpang jauh dari distribusi normal karena eror menyebar masih di sekitar garis lurus. Dengan pernyataan lain, antara eror yang diharapkan pada distribusi normal dan eror yang diobservasi tidak cukup berbeda.



Gambar 4.3.a. Histogram Normalitas Error pada Regresi *Attitudinal* dan *Emotional Organizational Pride* terhadap Komitmen Keorganisasian

Selain secara grafik, pengujian normalitas error pada regresi *emotional* dan *attitudinal organizational pride* terhadap komitmen keorganisasian dilakukan juga melalui uji Kolmogorov-Smirnov dan uji Shapiro-Wilk, sebagaimana dijadikan pada Tabel 4.51. Pada tabel itu dapat diketahui bahwa signifikansi kedua uji itu lebih besar daripada 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa error yang diuji tergolong normal.



Gambar 4.3.b. Plot Probabilitas Normal Error pada Regresi *Emotional* dan *Attitudinal Organizational Pride* terhadap Komitmen Keorganisasian

Tabel 4.51. Uji Normalitas atas Error pada Regresi *Emotional* dan *Attitudinal Organizational Pride* terhadap Komitmen Keorganisasian

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	.059	83	.200*	.983	83	.351

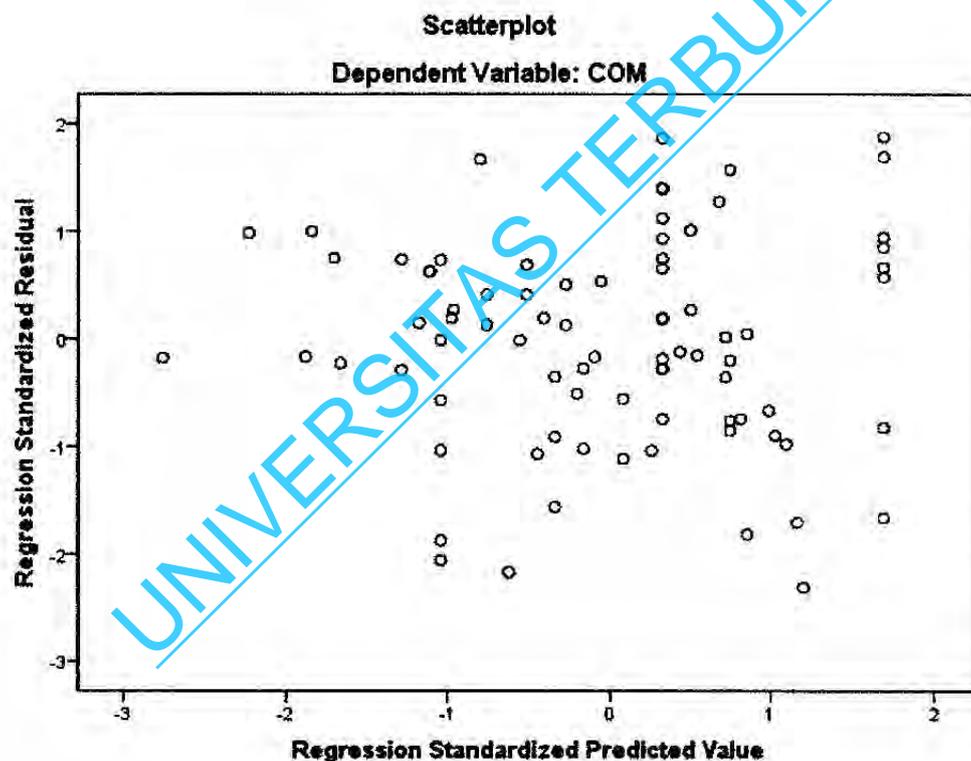
a. Lilliefors Significance Correction

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

Pemeriksaan terakhir atas normalitas error pada regresi *emotional* dan *attitudinal organizational pride* terhadap komitmen keorganisasian dilakukan atas kemencengan dan keruncingan distribusinya. Kemencengan yang dihasilkan sama dengan -0.254 dan keruncingannya sama dengan -0.362. Kemencengan yang

diperoleh tidak jauh berbeda dari nol sehingga masih tergolong simetris (Bowley dalam Dajan, 1989). Keruncingannya bernilai negatif dan tidak jauh berbeda dari tiga sehingga puncaknya tergolong landai walaupun tidak terlalu ekstrim.

Dari berbagai hasil pemeriksaan normalitas distribusi error pada regresi *emotional* dan *attitudinal organizational pride* terhadap komitmen keorganisasian masih dapat disimpulkan bahwa error itu berdistribusi normal.



Gambar 4.3.c. Sebaran Error pada Regresi *Emotional* dan *Attitudinal Organizational Pride* terhadap Komitmen Keorganisasian

Pemeriksaan homogenitas variansi eror itu, dan sekaligus linieritas kaitan antara *emotional* dan *attitudinal organizational pride* dengan komitmen keorganisasian, dapat dilakukan secara visual, sebagaimana disajikan pada Gambar 4.3.c. Pada gambar itu dapat dilihat bahwa eror (residu) yang dihasilkan menyebar secara acak dan mendatar. Atas dasar itu dapat disimpulkan bahwa variansi erornya tergolong homogen dan bersifat linier.

Asumsi mengenai multikolinieritas diperiksa melalui statistik kolinieritas yang terdapat pada Tabel 4.52, yakni statistik toleransi dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Dari statistik itu dapat diketahui bahwa VIF masih tergolong sangat kecil, yakni lebih kecil daripada 10, sehingga tergolong tidak ada multikolinieritas (Aritonang R., 2002). Dengan pernyataan lain, koefisien korelasi antara kedua variabel independen (*emotional* dan *attitudinal organizational pride*) pada model regresi ganda tersebut tidak cukup besar untuk menyebabkan masalah multikolinieritas terjadi.

Tabel 4.52. Statistik Kolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
EOP	.604	1.655
AOP	.604	1.655

Dari Tabel 4.53 dapat juga diketahui bahwa koefisien korelasi antara *emotional organizational pride* dan *attitudinal organizational pride* (0.629) masih

lebih kecil daripada koefisien korelasi antara *emotional organizational pride* dan komitmen keorganisasian (0.661) maupun antara *attitudinal organizational pride* dan komitmen keorganisasian (0.706). Dengan demikian, masalah multikolinieritas tidak ada.

Tabel 4.53. Korelasi Sederhana EOP, AOP dan Komitmen Keorganisasian

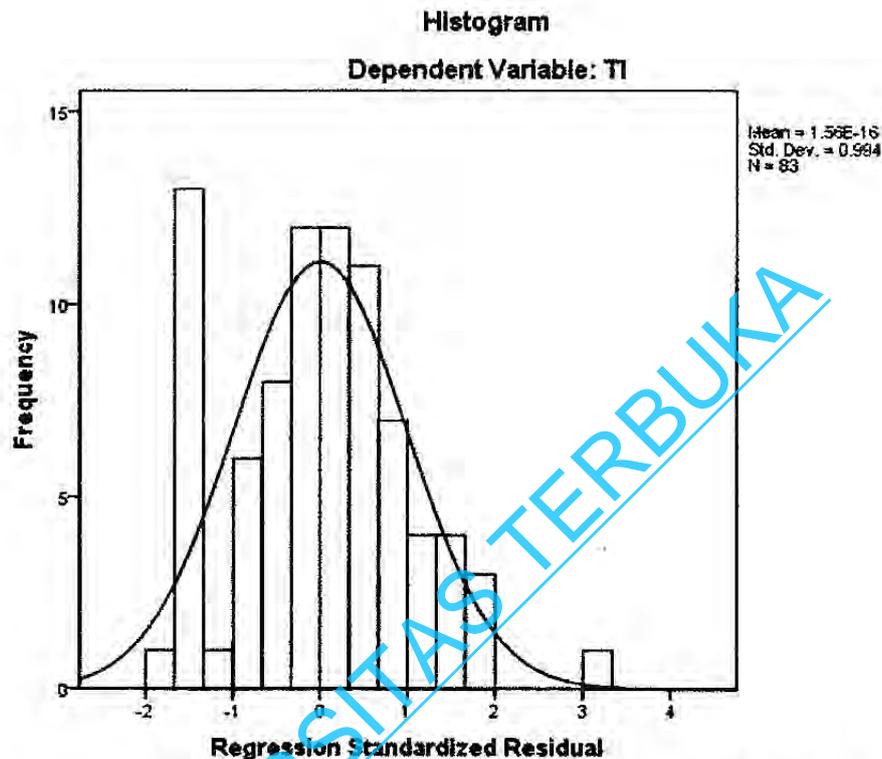
		EOP	AOP	COM
EOP	Pearson Correlation	1	.629**	.661**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	83	83	83
AOP	Pearson Correlation	.629**	1	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	83	83	83
COM	Pearson Correlation	.661**	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	83	83	83

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

2. Pengujian Asumsi Analisis Regresi Sederhana

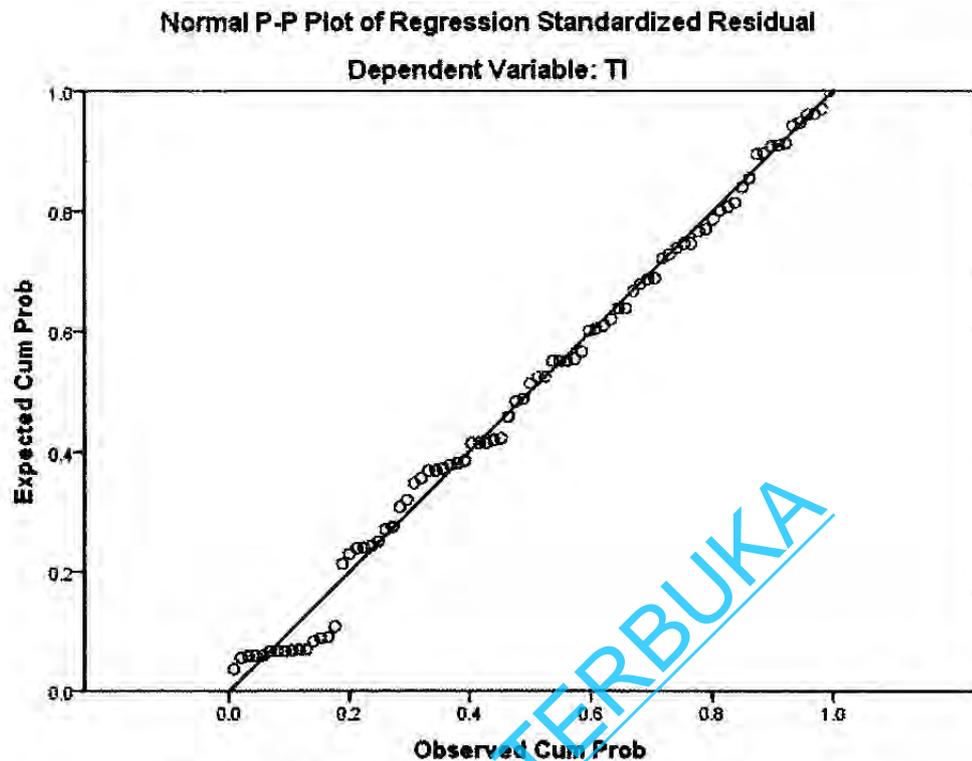
Uji normalitas eror regresi komitmen keorganisasian terhadap *turnover intention* disajikan pada Gambar 4.4.a dan 4.4.b. Pada Gambar 4.4.a dapat diketahui bahwa eror tidak menyimpang jauh dari distribusi normal, sebagaimana dapat diketahui dari perbandingan histogram eror dan kurva distribusi normalnya. Pada Gambar 4.4.b dapat juga diketahui bahwa eror tidak menyimpang jauh dari distribusi normal karena eror menyebar masih di sekitar garis lurus. Dengan pernyataan lain,

antara eror yang diharapkan pada distribusi normal dan eror yang diobservasi tidak cukup berbeda.



Gambar 4.4 a. Histogram Normalitas Error pada Regresi Komitmen Keorganisasian terhadap *Turnover Intention*

Selain secara grafik, pengujian normalitas eror pada regresi komitmen keorganisasian terhadap *turnover intention* dilakukan juga melalui uji Kolmogorov-Smirnov dan uji Shapiro-Wilk, sebagaimana dijadikan pada Tabel 4.55. Pada tabel itu dapat diketahui bahwa signifikansi kedua uji itu lebih besar daripada 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa eror yang diuji tergolong normal.



Gambar 4.4.b. Plot Probabilitas Normal Error pada Regresi
Komitmen Keorganisasian terhadap *Turnover Intention*

Tabel 4.54. Uji Normalitas atas Error pada Regresi Komitmen Keorganisasian
terhadap *Turnover Intention*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	.079	83	.200	.974	83	.085

a. Lilliefors Significance Correction

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

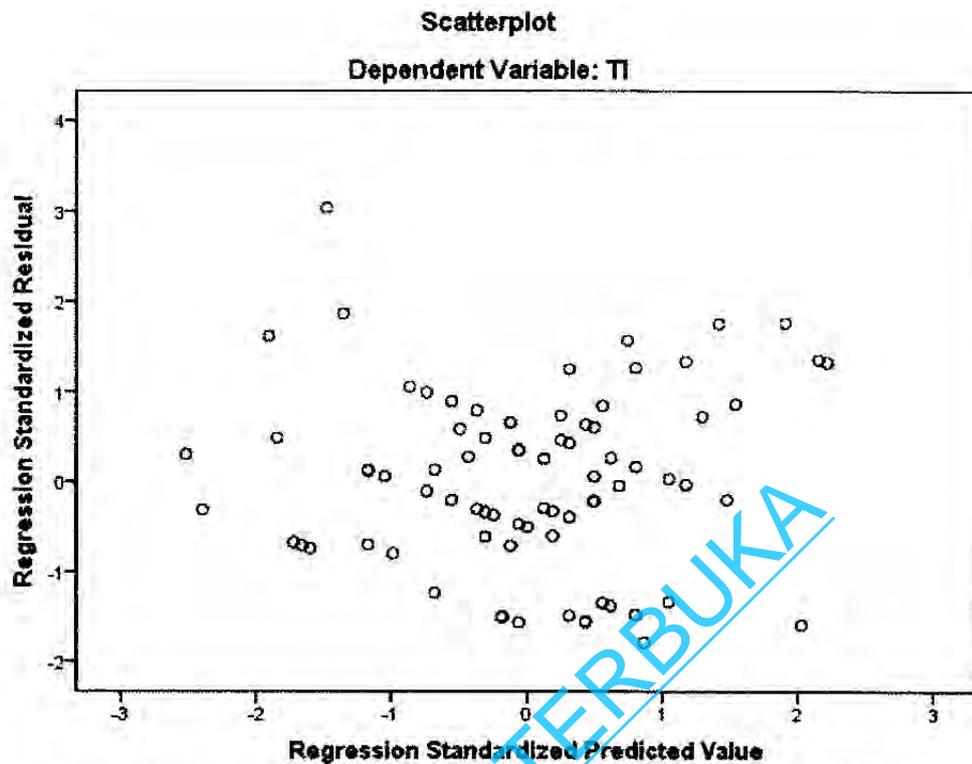
Pemeriksaan terakhir atas normalitas error pada regresi komitmen keorganisasian terhadap *turnover intention* dilakukan atas kemencengan dan keruncingan distribusinya. Kemencengan yang dihasilkan sama dengan 0.233 dan keruncingannya sama dengan -0.042. Kemencengan yang diperoleh tidak jauh

berbeda dari nol sehingga masih tergolong simetris (Bowley dalam Dajan, 1989). Keruncingannya bernilai negatif dan lebih kecil daripada 3 sehingga puncaknya tergolong landai.

Dari berbagai hasil pemeriksaan normalitas distribusi eror pada regresi komitmen keorganisasian terhadap *turnover intention* masih dapat disimpulkan bahwa eror itu berdistribusi normal.

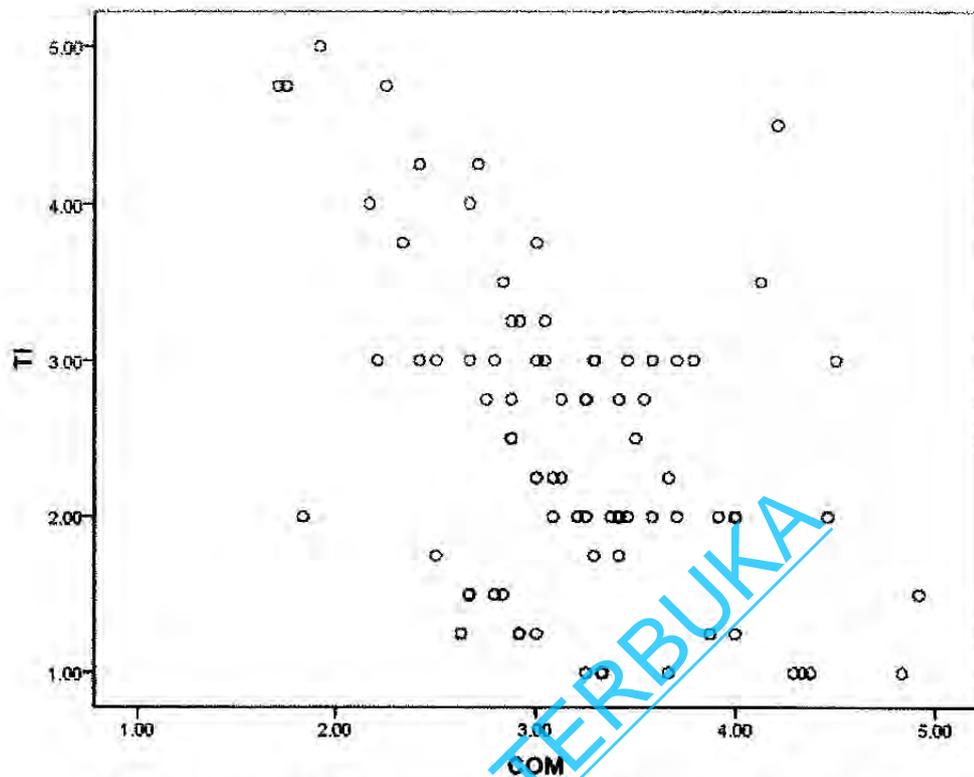
Pemeriksaan asumsi homoskedastisitas variansi eror pada regresi komitmen keorganisasian terhadap *turnover intention* dilakukan melalui analisis korelasi *rank-order* Spearman antara eror tersebut dengan nilai *turnover intention* yang diprediksi. Koefisien korelasi yang dihasilkan sama dengan 0.170 dengan signifikansi sebesar 0.062. Signifikansi yang dihasilkan lebih besar daripada 0.05 tetapi tidak terlalu berbeda sehingga dapat disimpulkan bahwa variansi eror tersebut secara moderat masih mendekati homogen.

Pemeriksaan homogenitas variansi eror itu, dan sekaligus linieritas kaitan antara komitmen keorganisasian dan *turnover intention*, dapat juga dilakukan secara visual, sebagaimana disajikan pada Gambar 4.4.c. Pada gambar itu dapat dilihat bahwa eror (residu) yang dihasilkan menyebar secara acak dan mendatar. Atas dasar itu dapat disimpulkan bahwa variansi erornya tergolong homogen dan kaitan antara komitmen keorganisasian dan *turnover intention* bersifat linier.



Gambar 4.4.c. Sebaran Error pada Regresi Komitmen Keorganisasian terhadap *Turnover Intention*

Asumsi mengenai linieritas kaitan antara variabel komitmen keorganisasian dan variabel *turnover intention* dapat juga diperiksa melalui Gambar 4.4.d. Pada gambar itu dapat dilihat bahwa titik-titik kordinat kedua variabel cenderung berada di sekitar satu garis lurus. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kaitan kedua variabel tersebut masih tergolong linier.



Gambar 4.4.d. Kaitan antara Komitmen Keorganisasian dan *Turnover Intention*

D. Hasil Analisis Data

Hasil analisis data yang berkaitan dengan ketiga hipotesis penelitian ini disajikan pada fasal ini, yakni analisis regresi.

1. Hasil Analisis Regresi Ganda Mengenai Hipotesis Satu dan Hipotesis Dua

Hasil pengujian secara empiris hipotesis satu dan hipotesis dua terdapat pada Tabel 4.56 sampai dengan Tabel 4.58.

Tabel 4.55. Analisis Variansi untuk Hipotesis Satu dan Dua^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.702	2	10.851	54.357	.000 ^a
	Residual	15.970	80	.200		
	Total	37.672	82			

a. Predictors: (Constant), AOP, EOP

b. Dependent Variable: COM

Dari Tabel 4.55 dapat diketahui bahwa nilai F yang diperoleh sama dengan 54.357 dan tergolong signifikan, sebagaimana dapat diketahui dari signifikansinya (0.000) yang jauh lebih kecil daripada 5 persen. Itu berarti bahwa modelnya secara keseluruhan signifikan digunakan untuk memprediksi komitmen keorganisasian, yakni dengan menggunakan *emotional* dan *attitudinal organizational pride* secara bersama-sama untuk memprediksi komitmen keorganisasian. Dapat juga dinyatakan bahwa paling sedikit satu dari kedua koefisien regresinya signifikan.

Tabel 4.56. Statistik Model Regresi Ganda untuk Hipotesis Satu dan Dua

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.565	.44679

a. Predictors: (Constant), AOP, EOP

Dari Tabel 4.56 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi ganda antara komitmen keorganisasian dengan *emotional* dan *attitudinal organizational pride* sama dengan 0.759. Koefisien determinasinya sama dengan 0.576. Itu berarti bahwa 57.6 persen variasi komitmen keorganisasian dapat dijelaskan (diprediksi) secara bersama-sama melalui variasi *emotional* dan *attitudinal organizational pride*. Dengan

demikian, 42,4 persen lagi variasi komitmen keorganisasian tidak dapat dijelaskan secara bersama-sama melalui variasi *emotional* dan *attitudinal organizational pride*.

Tabel 4.57. Koefisien-koefisien Model Regresi Ganda untuk Hipotesis Satu dan Dua*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.564	.272		2.074	.041
EOP	.251	.065	.360	3.844	.000
AOP	.452	.088	.479	5.117	.000

a. Dependent Variable: COM

Dari Tabel 4.57 dapat diketahui bahwa konstanta model regresi gandanya sama dengan 0.564. Itu berarti bahwa nilai komitmen keorganisasian yang dapat diprediksi, jika nilai *emotional* dan *attitudinal organizational pride* sama dengan nol, sama dengan 0.564. Error standar konstanta itu tergolong kecil (0.272) jika dibandingkan dengan konstanta yang diperoleh. Atas dasar itu, nilai t yang diperoleh untuk konstanta itu sama dengan 2.074, dan tergolong signifikan, sebagaimana diketahui dari nilai signifikansinya (0.041) yang masih lebih kecil daripada 5 persen. Dengan demikian, konstanta itu signifikan disertakan dalam model regresi ganda tersebut dalam memprediksi komitmen keorganisasian.

Dari Tabel 4.57 dapat juga diketahui bahwa koefisien regresi parsial *emotional organizational pride* sama dengan 0.251 dan tandanya (positif) sesuai dengan yang dinyatakan pada hipotesis satu penelitian ini. Itu berarti bahwa nilai

komitmen keorganisasian yang diprediksi jika nilai *emotional organizational pride* berubah sebesar satu satuan, tetapi variabel independen lain (yakni, *attitudinal organizational pride*) diparsialkan (dibuat konstan), sama dengan 0.251. Koefisien regresi parsial tersebut tergolong besar jika dibandingkan dengan eror standarnya (0.065) sehingga nilai *t* yang diperoleh untuk koefisien regresi itu tergolong besar, yakni sebesar 3.844. Nilai *t* tersebut juga tergolong signifikan, sebagaimana dapat diketahui dari nilai signifikansinya (0.000) yang jauh lebih kecil daripada 5 persen.

Koefisien regresi parsial *attitudinal organizational pride* sama dengan 0.452 dan tandanya (positif) sesuai dengan yang dinyatakan pada hipotesis dua penelitian ini. Itu berarti bahwa nilai komitmen keorganisasian yang diprediksi jika *attitudinal organizational pride* berubah sebesar satu satuan, tetapi variabel independen lain (yakni, *emotional organizational pride*) diparsialkan (dibuat konstan), sama dengan 0.452. Koefisien regresi parsial tersebut tergolong besar jika dibandingkan dengan eror standarnya (0.088) sehingga nilai *t* yang diperoleh untuk koefisien regresi itu tergolong kecil, yakni sebesar 5.117. Nilai *t* tersebut juga tergolong signifikan, sebagaimana dapat diketahui dari nilai signifikansinya (0.000) yang jauh lebih kecil daripada 5 persen.

Jika skor ketiga variabel (komitmen keorganisasian, *emotional organizational pride* dan *attitudinal organizational pride*) diubah lebih dulu menjadi skor standar, maka koefisien regresi parsial *emotional organizational pride* sama dengan 0.360 dan koefisien regresi parsial *attitudinal organizational pride* sama dengan 0.479.

2. Hasil Analisis Regresi Sederhana untuk Hipotesis Tiga

Hasil analisis regresi sederhana yang berkaitan dengan pengujian secara empiris hipotesis tiga pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4.58 sampai dengan Tabel 4.60.

Tabel 4.58. Analisis Variansi untuk Hipotesis Tiga^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.669	1	19.669	23.670	.000 ^a
	Residual	67.309	81	.831		
	Total	86.977	82			

a. Predictors: (Constant), COM

b. Dependent Variable: TI

Dari Tabel 4.58 dapat diketahui bahwa rata-rata kuadrat variasi *turnover intention* yang dapat diprediksi melalui komitmen keorganisasian sama dengan 95.95 persen atau 19.669 dibagi dengan 20.5 (yakni hasil penjumlahan antara rata-rata kuadrat regresi dan rata-rata kuadrat residu atau $19.559 + 0.831 = 20.5$). Hanya sekitar 4.05 persen variasi *turnover intention* yang tidak dapat dijelaskan (diprediksi) berdasarkan variasi komitmen keorganisasian. Nilai F yang diperoleh sama dengan 23.670 dan tergolong signifikan, sebagaimana diketahui dari nilai signifikansinya yang jauh lebih kecil daripada 5 persen, yakni 0.000. Dengan demikian, model regresinya layak untuk digunakan untuk memprediksi. Dengan pernyataan lain, komitmen keorganisasian merupakan prediktor yang signifikan digunakan untuk memprediksi *turnover intention*.

Tabel 4.59. Statistik Model Regresi untuk Hipotesis Tiga

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476 ^a	.226	.217	.91158

a. Predictors: (Constant), COM

Dari Tabel 4.59 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara komitmen keorganisasian dan *turnover intention* sama dengan 0.476 (seharusnya bernilai negatif). Koefisien determinasinya sama dengan 0.226. Itu berarti bahwa sebesar 22.6 persen variasi *turnover intention* dapat diprediksi (dijelaskan) berdasarkan variasi komitmen keorganisasian. Koefisien determinasi yang disesuaikan atas ukuran sampel yang digunakan sama dengan 0.217 atau 21.7 persen. Itu berarti bahwa terdapat selisih sebesar 0.9 persen, yakni 22.6 persen dikurangi dengan 21.7 persen, dari persentase *turnover intention* yang dapat diprediksi dengan atau tanpa penyesuaian karena variasi ukuran sampel. Error standar estimasinya sendiri sama dengan 0.912.

Tabel 4.60. Koefisien-koefisien Model Regresi untuk Hipotesis Tiga^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.776	.487		9.810	.000
	COM	-.723	.149	-.476	-4.865	.000

a. Dependent Variable: TI

Dari Tabel 4.60 dapat diketahui bahwa konstanta (intersep) model regresinya sama dengan 4.776. Itu berarti bahwa nilai *turnover intention* yang diprediksi, jika skor komitmen keorganisasian sama dengan nol, sama dengan 4.776. Terkait dengan

itu, nilai t yang diperoleh untuk konstanta itu sama dengan 9.810. Itu berarti bahwa eror standar konstanta itu (yakni sebesar 0.487) jauh lebih kecil daripada konstanta yang diperoleh. Rasio keduanya sama dengan nilai t yang diperoleh, yakni sebesar 9.810. Nilai t yang diperoleh tersebut tergolong signifikan, sebagaimana dapat diketahui dari nilai signifikansinya (0.000) yang jauh lebih kecil daripada 5persen. Dengan demikian, konstanta yang dihasilkan tersebut tergolong signifikan digunakan pada model regresi.

Dari Tabel 4.60 dapat juga diketahui bahwa koefisien regresi yang dihasilkan sama dengan -0.723 , dan tandanya (negatif) selalu sesuai dengan tanda koefisien korelasinya. Itu berarti bahwa peningkatan skor komitmen keorganisasian sebesar satu satuan akan menurunkan skor *turnover intention* yang diprediksi sebesar 0.723. Sebaliknya, penurunan skor komitmen keorganisasian sebesar satu satuan akan menaikkan skor *turnover intention* yang diprediksi sebesar 0.723. Hal itu sesuai dengan yang dihipotesiskan bahwa komitmen keorganisasian merupakan prediktor yang negatif atas *turnover intention*.

Selain itu, eror standar untuk koefisien regresi yang dihasilkan tergolong kecil (yakni, 0.149) jika dibandingkan dengan koefisien regresi yang diperoleh (-0.723) sehingga nilai t yang diperoleh tergolong besar, dalam nilai mutlak, yakni sebesar $|-4.865|$. Nilai signifikansi yang diperoleh untuk koefisien regresi tersebut juga tergolong kecil (0.000), yakni jauh lebih kecil daripada 5persen. Dengan demikian, selain tanda koefisien regresi yang dihasilkan (negatif) sesuai dengan yang

dihipotesiskan, koefisien regresi itu juga tergolong signifikan untuk digunakan memprediksi *turnover intention* berdasarkan komitmen keorganisasian.

Hal terakhir yang juga dapat diketahui dari Tabel 4.60 adalah koefisien regresi yang standar sama dengan -0.476, yang juga sama dan selalu sama dengan koefisien korelasi antara komitmen keorganisasian dan *turnover intention* untuk regresi sederhana, sebagaimana yang terdapat pada Tabel 4.57. Itu berarti bahwa jika skor komitmen keorganisasian maupun *turnover intention* lebih diubah menjadi skor standar (yakni tiap skor dikurang dengan rata-ratanya dan hasilnya dibagi dengan deviasi standarnya) maka konstanta model regresinya sama dengan nol. Sementara itu, koefisien regresinya menjadi sama dengan -0.476. Jadi, garis regresinya akan memotong titik orijin pada sumbu vertikal *turnover intention*.

E. PEMBAHASAN

Pada fasal ini dikaitkan antara hipotesis penelitian ini, teori maupun hasil penelitian yang relevan mengenai hipotesis tersebut, dan hasil pengujian empiris atas hipotesis tersebut. Dalam penelitian ini terdapat 3 hipotesis yang dirumuskan sebagai jawaban sementara atas masalah. Dari hasil pengujian empiris yang diperoleh diketahui bahwa ketiga hipotesis tersebut teruji secara empiris.

Pada fasal ini dikaitkan antara hipotesis penelitian ini, teori maupun hasil penelitian yang relevan mengenai hipotesis tersebut, dan hasil pengujian empiris atas hipotesis tersebut. Dalam penelitian ini terdapat 3 hipotesis yang dirumuskan sebagai

jawaban sementara atas masalah. Dari hasil pengujian empiris yang diperoleh diketahui bahwa ketiga hipotesis tersebut teruji secara empiris.

Dari hasil analisis regresi ganda yang dilakukan (Tabel 4.58) dapat diketahui bahwa koefisien regresi parsial *emotional organizational pride* maupun koefisien regresi parsial *attitudinal organizational pride* memiliki tanda yang positif dan signifikan. Hal ini sesuai dengan yang dihipotesiskan, yaitu bahwa *emotional organizational pride* merupakan prediktor yang positif atas komitmen keorganisasian (hipotesis satu) dan *attitudinal organizational pride* merupakan prediktor yang positif atas komitmen keorganisasian (hipotesis dua). Persentase variabilitas variabel komitmen keorganisasian yang dapat dijelaskan secara bersama-sama melalui *emotional organizational pride* maupun *attitudinal organizational pride* memiliki sama dengan 57.6 persen. Koefisien regresi parsial *emotional organizational pride*, dalam satuan standar, sama dengan 0.360 dan koefisien regresi parsial *attitudinal organizational pride*, dalam satuan standar, sama dengan 0.479. Itu berarti bahwa kemampuan *attitudinal organizational pride* untuk digunakan memprediksi komitmen keorganisasian lebih besar daripada kemampuan *emotional organizational pride* untuk digunakan memprediksi komitmen keorganisaian.

Hasil penelitian mengenai hipotesis satu itu sejalan dengan teori yang diajukan oleh Fredrickson (1998) bahwa kebanggaan keorganisasian emosional berkontribusi kepada karyawan dalam memberikan keterbukaan pikiran mengenai informasi baru dan, dengan demikian, menyebabkan konsolidasi pengetahuan (Fredrickson, 1998). Sebagaimana telah dijelaskan pada BAB II bahwa komitmen

keorganisasian mencakup dimensi kognitif, rasional (Allen dan Meyer, 1990; Meyer *et al.*, 1993).

Hasil penelitian mengenai hipotesis dua itu sejalan dengan pendapat Hodson (1998) yang telah disajikan pada BAB II bahwa karena ada hubungan antara emosi dan sikap, maka dampak langsung dari sikap kerja pada perilaku afektif diharapkan dapat terjadi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperluas khasanah mengenai pendapat Hodson tersebut.

Menurut Gouthier dan Rhein (2011), kebanggaan keorganisasian emosional dan kebanggaan keorganisasian kesikapan sering diperlakukan secara sinonim dan keduanya memang memiliki kaitan yang erat. Gouthier dan Rhein juga ada kaitan langsung antara kebanggaan keorganisasian emosional dan hasil berperilaku afektif karyawan maupun hasil berperilaku kognitif karyawan. Hasil penelitian mereka juga menunjukkan bahwa kebanggaan keorganisasian kesikapan maupun komitmen karyawan atas layanan pelanggan merupakan pendorong kreativitas karyawan. Terakhir, dengan memodifikasi AET, mereka menjelaskan bahwa kebanggaan keorganisasian kesikapan memiliki kaitan yang positif dan langsung dengan komitmen karyawan pada layanan pelanggan, yang juga merupakan pendorong kreativitas karyawan. Secara bersama-sama, kebanggaan keorganisasian pekerja layanan menunjukkan konstruk penting yang berkontribusi pada daya saing keorganisasian.

Dalam konteks komponen komitmen keorganisasian (afektif, normatif dan keberlanjutan), berikut ini disajikan beberapa hasil penelitian. Menurut

Kuppelweiser, Grefrath dan Dziuk (2011), komitmen keorganisasian dimaksudkan pada hubungan emosional, identifikasi dengan organisasi dan keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi. Menurut Mowday et al. (1979 dalam Kuppelweiser, Grefrath dan Dziuk, 2011), komitmen afektif merupakan kekuatan relatif identifikasi pribadi dengan organisasi dan sebagai partisipasi tertentu. Kekuatan afektif ini mengikat para mitra karena tuntutan mereka. Komitmen afektif ditandai dengan identifikasi positif dengan tujuan dan besaran obyek dan oleh ikatan emosional. Selain itu, komitmen afektif menguraikan keinginan untuk keanggotaan terkait dengan perasaan positif seperti kesetiaan dan memiliki (Allen, Meyer, 1990 dalam Kuppelweiser, Grefrath dan Dziuk, 2011). Contoh yang baik mengenai komitmen afektif adalah hubungan penata rambut dengan pelanggannya (Price, Arnould, 1999 dalam Kuppelweiser, Grefrath dan Dziuk, 2011). Orang merasakan hubungan emosional yang positif karena pengalaman-pengalaman positifnya. Emosi positif ini dapat disebabkan oleh kepuasan atas satu obyek (Allen dan Meyer, 1990 dalam Kuppelweiser, Grefrath dan Dziuk, 2011). Komitmen afektif didasarkan pada identifikasi dengan nilai dan norma umum serta keterlibatan dalam hubungan bisnis. Orang yang memiliki komitmen afektif melanjutkan hubungan bisnis, karena ia menyukai mitra bisnisnya dan menikmati untuk bekerja bersama. Ia merasa setia dan jenis ikatan tertentu pada mitranya (Cater dan Zabkar, 2008 dalam Kuppelweiser, Grefrath dan Dziuk, 2011).

Konstrak komitmen normatif merupakan perasaan tanggung jawab dan perasaan tanggung jawab mengenai suatu organisasi (Bansal, Irving dan Taylor, 2004

dalam Kuppelweiser, Grefrath dan Dziuk, 2011). Pesannya adalah: *“It would be wrong to break up the relationship”*, yang menunjukkan karakter moral kontrak itu. Kekuatan komitmen normatif ini mengikat seseorang terkait dengan persepsinya atas tanggung jawab. Para mitra bisnis bertahan dan bekerja bersama, karena mereka merasa hal itu sebagai hal yang seharusnya. Dimensi komitmen ini berisi komponen psikologis yang menunjukkan tanggung jawab moral pada hubungan bisnis. Tanggung jawab moral ini meningkat melalui norma dan nilai sosial. Karena itu, kontrak itu mempengaruhi pola-pola yang positif untuk satu obyek. Hal itu diinginkan untuk mempertahankan hubungan bisnis dan untuk berkontribusi pada hubungan bisnis yang positif dan menguntungkan. Komponen normatif dapat dijelaskan melalui tiga alasan, yaitu:

- karena kepuasan yang tinggi atas hubungan bisnis,
- karena kepentingan mitra bisnis dalam keinginan dan permintaan mitra, kesetiaan yang berasal dari perilaku yang bertanggung jawab, serta
- karena mempertahankan hubungan dan menunjukkan atribut setia yang dihormati secara sosial, yang berarti bahwa norma dan nilai sosial dipraktikkan (Allen dan Meyer, 1990 dalam Kuppelweiser, Grefrath dan Dziuk, 2011).

Komitmen keberlanjutan merupakan biaya atau pengorbanan yang didasarkan pada ikatan. Orang merasa tertekan untuk mempertahankan suatu hubungan, karena ia harus melakukannya. Ini sebanding dengan menjadi “dipenjarakan” dalam satu hubungan (Bansal, Irving dan Taylor, 2004 dalam Kuppelweiser, Grefrath dan Dziuk, 2011). Kontrak ini mengacu pada analisis biaya-manfaat yang memotivasi orang

untuk mempertahankan hubungan. Karena itu, orang harus mempertahankan hubungan, karena jika hubungan itu tidak dipertahankan maka akan sangat merugikan (Meyer dan Allen, 1997 dalam Kuppelweiser, Grefrath dan Dziuk, 2011). Orang berpikir bahwa ia tidak dapat menghindari hubungan karena akan menyebabkan pengorbanan ekonomi, sosial atau psikologis yang terlalu tinggi (Bansal, Irving dan Taylor, 2004 dalam Kuppelweiser, Grefrath dan Dziuk, 2011). Komitmen keberlanjutan karena sering disebut komitmen kalkulatif. Hal yang krusial untuk pengembangan komitmen ini adalah biaya beralih yang terjadi jika suatu hubungan tidak dilanjutkan (Morgan dan Hunt, 1994 dalam Kuppelweiser, Grefrath dan Dziuk, 2011). Orang akan, misalnya, mengalami kehilangan yang tinggi, ketika ia akan menghentikan suatu hubungan. Terkait dengan dimensi komitmen ini yang bukan emosional, tapi rasional, orang hanya berkomitmen pada obyek, kerugian uang yang mungkin, yang akan terjadi jika menghentikan suatu hubungan. Jenis komitmen ini akan mengarah pada emosi yang negatif. Ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan rekomendasi mengenai suatu hubungan. Komitmen kalkulatif mencakup motivasi yang akan negatif untuk melanjutkan suatu hubungan karena mitra ditekan untuk mempertahankannya. Kendala ini terus sepanjang biaya yang lebih tinggi dan tiadanya alternatif dan membuat hubungan bisnis menjadi kebutuhan (Bansal, Irving dan Taylor, 2004 dalam Kuppelweiser, Grefrath dan Dziuk, 2011).

Perlu dicatat bahwa sejauh yang dapat ditelusuri melalui situs-situs jurnal ilmiah, belum ada penelitian mengenai kaitan antara *emotional organizational pride* dan komitmen keorganisasian. Atas dasar itu, hasil penelitian ini mungkin merupakan

yang pertama mengenai kaitan kedua variabel tersebut. Perlu dicatat bahwa sejauh yang dapat ditelusuri melalui situs-situs jurnal ilmiah, belum ada penelitian mengenai kaitan antara *attitudinal organizational pride* dan komitmen keorganisasian. Atas dasar itu, hasil penelitian ini mungkin merupakan yang pertama mengenai kaitan kedua variabel tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperluas khasanah mengenai pendapat tersebut.

Hasil pengujian secara empiris mendukung hipotesis tiga, yaitu komitmen keorganisasian sebagai prediktor negatif terhadap *turnover intention*. Dari hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa koefisien regresinya bertanda negatif. Koefisien regresi itu juga tergolong signifikan. Persentase variansi *turnover intention* yang dapat dijelaskan berdasarkan komitmen keorganisasian sama dengan 22,6 persen, dengan koefisien regresi yang standar sama dengan -0,476.

Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dan memperkuat hasil-hasil penelitian sebelumnya, seperti yang telah dilakukan oleh Mowday (1987), Johnson *et al.* (1990 dalam Grant *et al.*, 2001), Netemeyer *et al.* (1990), Lee *et al.* (1992), Seager (1994 dalam Grant *et al.*, 2001), Morrison (1997), Lum *et al.* (1998), dan Lee Babakus *et al.* (1999).

Penelitian lainnya menunjukkan bahwa komitmen keorganisasian merupakan prediktor yang negatif dan signifikan atas *turnover intention* (Park, 2011). Sekitar 28 persen variansi *turnover intention* dijelaskan melalui komitmen keorganisasian. Dari segi dampak ukuran, komitmen keorganisasi dan kepuasan karir lebih kuat daripada

budaya pembelajaran keorganisasian. Penelitian ini merupakan replikasi atas penelitian sebelumnya. Menurut Park, adalah bernilai bahwa budaya pembelajaran keorganisasian sebagai anteseden penting untuk *turnover intention*.

Menurut SamGnanakkan (2010), penelitian-penelitian empiris telah mengeksplorasi kaitan antara komitmen keorganisasian, intensi untuk berhenti dan *turnover* yang aktual. Hasil-hasil ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang menekankan peran predominan komitmen keorganisasian dalam proses *turnover* itu di antara para profesional yang berketerampilan tinggi. Penelitian Aryee dkk. (1991 dalam SamGnakkkan, 2010) menunjukkan kaitan yang negatif antara komitmen keorganisasian dan intensi *turnover*. Hal yang sama juga ditemukan oleh Wong *et al.* (1996 dalam SamGnakkkan, 2010), yaitu komitmen keorganisasian merupakan prediktor yang kuat atas *turnover*. Beberapa akademisi lain juga telah mefokuskan komitmen keorganisasian sebagai prediktor yang penting atas *turnover*. Dalam penelitian dalam SamGnakkkan (2010) teruji bahwa intensi *turnover* berkorelasi linier negatif dengan dimensi komitmen keorganisasian.

Hasil penelitian Bressler (2010) menunjukkan bahwa ada kaitan yang signifikan antara komitmen (afektif dan keberlanjutan) dengan *turnover intention* untuk angkatan darat.

Dalam penelitian Vandenberghe dan Tremblay (2008) digunakan komitmen keorganisasian untuk menjelaskan *turnover intention*. Dari sudut pandang teoritis, penelitian ini memperkuat aliran besar penelitian yang berfokus pada kaitan antara komitmen keorganisasian dan *turnover*.

Hal lain yang membedakan penelitian ini dan penelitian-penelitian lain yang telah dilakukan pada peneliti adalah dalam konteksnya. Penelitian lain dilakukan dalam konteks yang spesifik, yakni dalam satu organisasi atau industri. Sebaliknya, konteks penelitian ini tidak spesifik, yakni dilakukan pada beberapa organisasi dan di beberapa kota yang berbeda.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan dan saran berdasarkan penjelasan pada bab-bab sebelumnya. Kesimpulan mengacu secara lebih khusus pada pembahasan pada BAB IV, yakni yang berkaitan dengan ketiga hipotesis penelitian ini. Saran juga didasarkan pada penjelasan pada bab-bab sebelumnya. Saran itu diarahkan pada para praktisi manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan komitmen keorganisasian dan menurunkan *turnover intention* para pekerja. Saran untuk penelitian sejenis di waktu yang akan datang juga disajikan.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis mengenai ketiga hipotesis penelitian ini dan pembahasan pada bab sebelumnya, ada tiga kesimpulan yang dapat dibuat. Satu, hipotesis satu bahwa *emotional organizational pride* sebagai prediktor positif terhadap komitmen keorganisasian, teruji secara empiris. Dua, hipotesis dua bahwa *attitudinal organizational pride* sebagai prediktor positif terhadap komitmen teruji secara empiris. Tiga, hipotesis tiga bahwa komitmen keorganisasian sebagai prediktor negatif terhadap *turnover intention* teruji secara empiris. Kesimpulan mengenai hipotesis satu dan dua mungkin merupakan penelitian yang pertama. Kesimpulan mengenai hipotesis tiga memperkuat hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan.

B. Saran

Bagi para praktisi manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola pekerja, khususnya dalam meningkatkan komitmen keorganisasian maupun untuk memperkecil intensi untuk berhenti dari organisasi. Peningkatan komitmen keorganisasian dapat dilakukan melalui pengembangan kebanggaan keorganisasian, baik dalam bentuk kesikapan maupun emosionalnya. Hal itu dapat dilakukan melalui berbagai indikator kedua variabel kebanggaan keorganisasian itu, sebagaimana telah disajikan pada BAB II, yakni pada Tabel 2.

Terkait dengan pengembangan ilmu, khususnya untuk penelitian sejenis di waktu yang akan datang, berikut ini disajikan beberapa saran. Salah satu keterbatasan penelitian ini adalah bahwa populasinya terlalu heterogen, yaitu mencakup berbagai sektor. Atas dasar itu, untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk melakukan penelitian dalam satu sektor atau beberapa sektor tetapi dengan mempertimbangkan sektor-sektor itu sebagai variabel.

Keterbatasan lainnya dalam penelitian ini adalah bahwa sampelnya tidak dipilih secara acak dan juga relatif kecil. Dengan demikian, generalisasi hasilnya terhadap lingkup yang lebih luas tidak layak untuk dilakukan. Untuk penelitian yang akan datang, sampel sebaiknya dipilih secara acak dalam jumlah yang lebih banyak sehingga generalisasi hasilnya lebih layak untuk dilakukan.

Dari hasil-hasil analisis yang telah disajikan pada BAB IV (koefisien determinasi komitmen keorganisasian sebesar 58.0% dan sebesar 46.6%; koefisien determinasi *turnover intention* sebesar 22.6%) masih sangat dimungkinkan untuk memperbesar persentase variansi variabel-variabel dependen dalam penelitian ini. Secara khusus, koefisien determinasi antara komitmen keorganisasian dan *turnover intention* masih relatif kecil, yakni sebesar 22.6%. Terkait dengan itu, untuk penelitian yang akan datang, perlu disertakan variabel-variabel independen lain sehingga variasi *turnover intention* lebih banyak lagi yang dapat dijelaskan. Variabel-variabel itu dapat mencakup kreativitas kelompok, nilai etika organisasi, dan kepuasan kerja (Valentine *et al.*, 2011).

Hal lain yang perlu diteliti di waktu yang akan datang adalah pemisahan dimensi-dimensi komitmen keorganisasian menjadi komitmen afektif, keberlanjutan, dan normatif. Dengan demikian, kaitan masing-masing dimensi itu dengan kedua kebanggaan keorganisasian maupun dengan *turnover intention* dapat diteliti dengan lebih cermat. Pada penelitian yang akan datang juga disarankan untuk meneliti komitmen keorganisasian sebagai variabel mediasi antara *emotional organizational pride* dan *attitudinal organizational pride* dengan *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, S. M., Hollman, K. W., & Hayes, R. D. (2008). Bad bosses and how not to be one. *Information Management Journal*, 42 (1), 52-56
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2010). Perceived family-supportive work culture, affective commitment, and turnover intention of employees. *Journal of American Sciences*, 6(12), 839-846
- Arikunto, Suharsimi (2002), *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rhineka Cipta
- Ajzen, I. (2005), *Attitudes, Personality and Behavior*, 2nd ed., Open University Press, Oxford.
- Alexander J., Blom J., Nuchols B. (1994). Nursing turnover and hospital efficiency : an organization level anaylisis. *Industrial Relations*, 33 (4), 505-520
- Allen, Natalie J. and Meyer, John P. (1990), The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18
- Ancok, Djamaludin (1985). *Teknik penyusunan skala pengukur*. Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan, Universitas Gadjah Mada
- Anderson, Eugene W. & Weitz, B. (1989). Determinants of continuity in conventional industrial channel dyads, *Marketing Science*, 4 (4), 310-23
- Andini, Rita (2006), Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention. *Tesis*. Universitas Diponegoro: Program Pasca Sarjana
- Aritonang R., Lerbis R. (2007). *Riset pemasaran. Teori dan praktik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- _____ (2002), *Peramalan bisnis*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Babakus, E., D. W. Cravens, M. Johnson, & W. C. Moncrief (1999), The role of emotional exhaustion in sales force attitude and behavior relationships, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27 (1): 58-70
- Bagozzi, R.P., Wong, N. and Yi, Y. (1999), The role of culture and gender in the relationship between positive and negative affect, *Cognition and Emotion*, Vol. 13 No. 6, pp. 641-72.
- Basch, J. and Fisher, C. (2000), Affective events-emotions matrix: a classification of work events and associated emotions, in Ashkanasy, N.M., Hartel,

C.E.J. and Zerbe, W.J. (Eds), *Emotions in the Workplace*, Westport, London, pp. 36-48.

- Bourantas, D. & Papalexandris, N. (1993), Differences in leadership behavior and influence between public and private organizations in Greece, *The International Journal of Human Resources Management*, 4 (4), 859-71
- Bowen, D.E. & Lawler, I. (1992). The empowerment of service workers: what, why, how, and when. *Sloan Management Review*, Vol. 33 No. 3, pp. 31-9
- Brett, J. F. & Vandewalle, D. (1999), Goal orientation and goal content as predictors of performance in a training program, *Journal of Applied Psychology*, 84 (6), 863-73
- Carmeli, Abraham (2003), The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes. An examination among senior managers, *Journal of Managerial Psychology*, 18 (7/8), 788-813
- Collins, C.J. & Smith, K.G. (2006). Knowledge exchange and combination: the role of human resource practices in the performance of high-technology firms. *Academy of management Journal*, 49 (3), 544-60
- Cronbach, Lee J. (1990), *Essentials of psychological testing*, New York: HarperCollins Publishers, Inc.
- Dajan, Anto (1989), *Pengantar metode statistik* Jilid I. Jakarta: LP3ES
- Dalessio, A., Silverman, W., & Schuck J. (1986). Paths to turnover: A re-analysis and review of existing data on the Mobley, Horner, and Hollingsworth's turnover model. *Human Relations*, 39, 245-264
- Deci, E. L., J. P. Connell, & R. M. Ryan (1989), Self-determination theory in a work organization, *Journal of Applied Psychology*, 74, 580-90
- Decrop, A. & Derbaix, C. (2009). Pride in contemporary sport consumption: a marketing perspective. *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 38 No. 5, pp. 586-603
- Dess, G. G. & Shaw, J. D. (2001), Voluntary turnover, social capital and organizational performance, *Academy of Management Review*, 26, 446-56
- Droege, S. B. & Hoobler, J. M. (2003), Employee turnover and tacit knowledge diffusion: a network perspective, *Journal of Managerial Issues*, 15 (1), 50-63

- Dwyer, F. Robert, Paul H. Schurr, & Sejo Oh (1987), Development buyer-seller relationship, *Journal of Marketing*, 51 (April), 11-27
- Eagly, A.H. and Chaiken, S. (1998). Attitude structure and function. in Gilbert, D.T., Fiske, S.T. and Lindzey, G. (Eds), *The Handbook of Social Psychology*, 4th ed., McGraw-Hill, New York, NY, pp. 269-322
- Eccles, J.S. and Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values and goals. *Annual Review of Psychology*, Vol. 53 No. 1, pp. 109-32
- Edwards, Allen L. (1957). *Techniques of attitudes scale construction*. New York:Appleton-Century-Crofts, Inc.
- Ekman, P. (2003). *Emotions Revealed: Recognizing Faces and Feelings to Improve Communication and Emotional Life*. New York: Owl Books,
- Elfenbein, H.A. (2007), Emotion in organizations: a review and theoretical integration, *Academy of Management Annals*, Vol. 1, pp. 315-86.
- Fairfield, K.D. and Wagner, R.F. (2004), Whose side are you on? Interdependence and its consequences in management of healthcare delivery, *Journal of Healthcare Management*, Vol. 49 No. 1, pp. 17-29.
- Field, Andy (2009), *Discovering statistics using SPSS*. Los Angclos: Sage
- Fishbein, Martin (1967). *Reading in attitude theory and measurement*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Fishbein, M. & Ajzein, I. (1975). *Beliefs, attitudes, intention, and behavior: an introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Co.
- Fisher, C.D. and Ashkanasy, N.M. (2000), The emerging role of emotions in work life: an introduction, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 21 No. 2, pp. 123-9.
- Fredrickson, B.L. (1998), What good are positive emotions?, *Review of General Psychology*, Vol. 2 No. 3, pp. 300-19.
- Fredrickson, B.L. (2001), The role of positive emotions in positive psychology, *American Psychologist*, Vol. 56 No. 3, pp. 218-26.
- Gouthier, Matthias H. J. & Rhein, Miriam (2011). Organizational pride and its positive effects on employee behavior. *Journal of Service Management*, 22 (5), 633-649

- Grandey, A.A., Tam, A.P. and Brauburger, A.L. (2002), Affective states and traits in the workplace: diary and survey data from young workers, *Motivation and Emotion*, Vol. 26 No. 1, pp. 31-55.
- Grant, David, Cynthia Hardy, Cliff Oswick & Linda Putnam (2001). *The SAGE handbook of organizational discourse*. London: Sage
- Griffeth, R. W., P. W. Hom, & S. Gaertner (2000), A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover. Update, moderator tests, and reserach implications for the millenium, *Journal of Management*, 26 (3), 463-88
- Hair, Jr., Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson, & Ronald L. Tatham (2006). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Harrison, D. A., D. A. Newman, & P. L. Roth (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparison of integrative behavioral outcomes and time consequences, *Academy of Management Journal*, (49), 305-25
- Holtom, B., Mitchell, T., Lee ,T., & Eberly, M. (2008). Chapter 5 : Turnover and retention research : A Glance at the Past, a Closer Review of the Present and a Venture into the Future. *Academy of Management*,2 (1), 231- 274
- Joarder, Mohd. H., Mohmammad Yazam Sharif, & Kawsar Ahmmed (2011). Mediating role of affective commitment in HRP practices and turnover intention relationship: a study in a developing context. *Business and Economis Research Journal*, 2 (4), 135-158
- Katzenbach, J.R. and Santamaria, J.A. (1999). Firing up the front line. *HarvardBusiness Review*, Vol. 77 No. 3, pp. 107-17
- Katzenbach, J.R. (2003). *Why Pride Matters More Than Money: The Power of the World's Greatest Motivational Force*, Crown Business, New York, NY.
- Kuvaas, Bard (2006), Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level, *Journal of Organizational Behavior*, 27 (3), 365-85
- Kuvaas, Bard (2008), An exploration of how the employee-organization relationship affects the linkage between perception of developmental human resource practices and employee outcomes, *Journal of Management Studies*, 45 (1), 1-14
- Lea, S.E.G. and Webley, P. (1997), Pride in economic psychology, *Journal of Economic Psychology*, Vol. 18 Nos 2-3, pp. 323-40.
- Lee, T. W., S. J. Ashford, J. P. Walsh, & R. T. Mowday (1992), Commitment propensity, organizational commitment, and voluntary turnover: a

- longitudinal study of organizational entry processes, *Journal of Management*, 18 (1), 15-32
- Lee, T. W. & Mowday, R. T. (1992), Voluntarily leaving an organization: an empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover, *Academy of Management Journal*, 30 (4), 721-43
- Lewis, J.E. & Sager, J. K. (2010), The Influence of Personal Characteristics and coping strategies on sales person's turnover intention, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. XXX No 4, pp. 355-370
- Lin, S-c. & Chang, J-n. (2005). Goal orientation and organizational commitment as explanatory factors of employees' mobility. *Personnel Review*, 34 (3), 331-53
- Lopopolo, Rosalie B. (2002), The relationship of role-related variables to job satisfaction and commitment to the organization in a restructured hospital environment, *Physical Therapy*, 82 (10), 984-99
- Lum, L., J. Kervin, K. Clark, F. Reid, & W. Sirola (1998), Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction or organizational commitment?, *Journal of Organizational Behavior*, 19 (3), 305-20
- Luthans, Medsker, Gina J., Larry J. Williams, & Patricia J. Holahan (1994). A review of current practices for evaluating causal models in organizational behavior and human resource management research. *Journal of Management*, 20 (2), 439-64
- Malhotra, Naresk K. (2005), *Riset pemasaran : pendekatan terapan*, Jilid 1, Edisi keempat, Indeks, Jakarta Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991), three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89
- Meyer, J. P., N. J. Allen, and C. A. Smith (1993), Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-51
- Meyer, J. P., D. J. Stanley, L. Herscovitch, & L. Topolnytsky (2002), Affective, continuance, and normative commitment to the work: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 61 (1), 20-52
- Miner, J. B. (1980), *Theories of organizational behavior*. Hinsdale, Illinois: The Dryden Press

- Mitchell, T. R., B. C. Holtom, & T. W. Lee (2001), How to keep your best employees: developing an effective retention policy, *The Academy of Management Executive*, 15 (4), 96-107
- Mobley, W. H. (1977), Intermediate linkage in the relationship between job satisfaction and employee turnover", *Journal of Applied Psychology*, 62 (2), 237-40
- Mobley, W. H., S. O. Horner & A. T. Hollingsworth (1978), An evaluation of precursors of hospital employee turnover", *Journal of Applied Psychology*, 63, 409-414
- Mobley, W. H., R. W. Griffeth, H. H. Hand, & B. M. Meglino (1979), Review and conceptual analysis of the employee turnover process., *Psychological Bulletin*, 86 (3), 493-522
- Moorman, Christine & Slotegraaf, Rebecca J. (1999), The contingency value of complementary capabilities in product development, *Journal of Marketing Research*, XXXVI, 239-57
- Mowday, R. T., R. M. Steers, & L. W. Porter (1979), The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), 224-47
- Mowday, R. T., L. W. Porter, & R. M. Steers (1982). *Employee-organization linkages*. New York: Academic Press
- Netemeyer, R. G., J. S. Boles, D. O. McKee, & R. McMurrian (1990), An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context, *Journal of Marketing*, 61, 85-98
- Osterman, P. (1987), Choice of employment systems in internal labor markets, *Industrial Relations*, 26, 46-67
- Ovadge, F. (2009). Exploring turnover among middle managers in a non-western context. *International Journal of Business Research*, 10(2), 64-80
- Pasewark, W. R. & Strawser, J. (1996), The determinants and outcomes associated with job insecurity in a professional accounting environment, *Behavioral Research in Accounting*, 8, 91-113
- Payne, S.C., Youngcourt, S.S. & Beaubien, J.M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 128-50

- Peccei, R. & Rosenthal, P. (1997). The antecedents of employee commitment to customer service: evidence from a UK service context. *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 8 No. 1, pp. 66-86
- Pfeffer, J. & Sutton, R. I. (2006). *Hard facts, dangerous half-truths, and total nonsense: profiting from evidence-based management*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press
- Podsakoff, N. P., J. A. LePine, & M. A. LePine (2007), Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, 92, 438-54
- Ramsey-Smith G (2004), Employee Turnover: The Real Cost, *Strategic HR Review*, Vol. 3, No. 4, p. 7.
- Rekha, K. R. Sree and Kamalanabhan, T. J. (2010), A three-dimensional analysis of turnover intention among employees of ITES/BPO sector, *South Asian Journal of Management*, Vol. 17 (3), 85-103
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002), Perceived organizational support: a review of the literature, *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714
- Richer, S. F., C. Blanchard, & R. J. Vallerand (2002), A motivational model of work turnover, *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 2089-113
- Robbins, Stephens. 1996, *Organization Behaviour*, Seventh Edition, A Simon & Schuster Company, Englewood Cliffs, New Jersey 07632.
- Robbins, Stephen (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.Jakarta.
- Rust, John and Golombok, Susan (1989) *Modern psychometrics*, London: Routledge
- Samuel, M. O., & Chipunza, C. (2009). Employee retention and turnover: using motivational variables as a panacea. *African Journal of Business Management*, 3(8), 410-415
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Shaw, J. D., J. E. Delery, G. D. Jenkins, Jr., & N. Gupta (1998), An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover, *Academy of Management Journal*, 41 (5), 511-25

- Shore, L. M., L. E. Tetrick, P. Lynch, & K. Barksdale (2006), Social and economic exchange: construct development and validation, *Journal of Applied Psychology*, 36, 837-67
- Steers, Richard M. & Porter, Lyman W. (1987). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill
- Tabachnick, Barbara G. and Fidell, Linda S. (1983) *Using multivariate statistics*. New York: Harper & Raw, Pub.
- Trevor, C.O. & Nyberg, A.J. (2008). Keeping your headcount when all about you are losing theirs: downsizing, voluntary turnover rates, and the moderating role of HR practices. *Academy of Management Journal*, 51 (2), 259-76
- Triaryati, Nyoman (2002), Pengaruh adaptasi kebijakan *work family issue* terhadap *absence* dan *turnover*, *Jurnal Widya Manajemen dan AKuntansi*, 2, 248-51
- Tuzun, Ipek Kalemci (2007), Antecedents of turnover intention toward a service provider, *The Business Review*, Vol. 8 (2), 128-134
- Valentine, Sean, Lynn Godkin, Gary M. Fleischman, and Roland Kidwell (2011). Corporate ethical values, group creativity, job satisfaction and turnover intention: the impact of work context on work response. *Journal of Business Ethics*, 98, 353-372
- Vaastenkiste, M. B. Neyrinck, C. Nijem, B. Soenens, H. De Witte, & A. Van den Broek (2007), Examining the relations among extrinsic versus intrinsic work value orientations, basic need satisfaction, and job experience: a self-determination theory approach, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 251-77
- Verbeke, Willem, Frank Belschak, & Richard P. Bagozzi (2004), The adaptive consequences of pride in personal selling, *Academy of Marketing Science Journal*, 32 (4), 386-402
- Walter, Achim, Thilo A. Mueller & Gabriele Helfert (1998). The impact of satisfaction, trust, and relationship value on commitment: theoretical considerations and empirical results. *Research Report*, Germany: University of Karlsruhe
- Weiss, H.M. and Cropanzano, R. (1996), Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work, *Research in Organizational Behavior*, Vol. 18, pp. 1-74.

- Woods, R. H. & Macaulay, J. F. (1989), Rx for turnover: retention programs that work, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 30 (1), 79-90
- Yin-Fah, Benjamin Chan, Y.S. Foon, L.C. Leong, S. Osman (2010), An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees, *International Journal of Business and Management*, Vol. 5 (8), 57-64
- Yuwalliatin, Sitty (2006), Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja serta pengaruhnya terhadap keunggulan kompetitif dosen Unissula Semarang, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7 (2), 241-56
- Yousef, D.A., Organizational Commitment as a Mediator of the relationship between Islamic Workethic and Attitudes Toward Organizational Change. *Human relation*, Vol. 53 (4), 2000
- Zeffane, R. (1994), Patterns of organizational commitment and perceived management style: a comparison of public and private sector employees, *Human Relations*, 47, 977-1010

UNIVERSITAS TERBUKA

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini dibuat untuk tujuan penelitian tesis di bidang Sumber Daya Manusia dan bukan untuk tujuan penilaian/ evaluasi individu. Semua jawaban dan data yang diperoleh akan disimpan dan dijaga kerahasiaannya.

Terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : () Perempuan
() Laki-laki
2. Umur : _____ tahun.
3. Masa Kerja di Perusahaan ini : _____ tahun.
4. Status : () Kawin
() Tidak Kawin
5. Jenjang Pendidikan : () Kurang dari SMU / SMK
() SMU/ SMK
() Sarjana Muda /DIII
() Sarjana / S1
() Pasca Sarjana / S2
6. Kota Tempat Domisili : _____

II. DAFTAR PERNYATAAN

Dimohon untuk memberikan tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang paling sesuai dengan Bapak/ Ibu. Alternatif jawaban yang tersedia bergerak dari STS (sangat tidak setuju) sampai dengan SS (sangat setuju), dengan skor dari 1 sampai dengan 5.

Semua pernyataan berkaitan dengan keberadaan Bapak/Ibu sebagai pekerja di perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja saat ini.

NO	PERNYATAAN	STS					SS				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Saat ini saya merasa senang bekerja di perusahaan ini										
2	Saat ini saya bersukacita menjadi bagian dari perusahaan ini										
3	Saat ini saya merasa bangga dengan apa yang telah dicapai oleh perusahaan										
4	Saat ini saya merasa bahwa perusahaan sedang melakukan sesuatu yang berarti										
5	Saya merasa bangga bekerja untuk perusahaan ini										
6	Saya merasa bangga untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan ini										
7	Saya merasa bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya bekerja di perusahaan ini										
8	Saya senang menjadi bagian dari perusahaan ini										
9	Saya mengikuti kegiatan perusahaan ini walaupun tidak berkaitan										

	langsung dengan pekerjaan saya di perusahaan ini					
10	Jika ada kegiatan perusahaan di luar jam kerja, saya berusaha untuk datang	1	2	3	4	5
11	Saya menyukai nilai -- nilai organisasi yang ada dalam perusahaan ini	1	2	3	4	5
12	Peraturan dalam perusahaan ini sesuai dengan keinginan saya	1	2	3	4	5
13	Kebijakan dalam perusahaan ini menguntungkan saya	1	2	3	4	5
14	Jika orang lain membicarakan perusahaan ini, sama artinya seperti membicarakan saya juga	1	2	3	4	5
15	Saya senang menggunakan atribut perusahaan ini	1	2	3	4	5
16	Saya memajang atribut perusahaan di rumah saya	1	2	3	4	5
17	Saya bertahan dalam perusahaan ini karena lebih menguntungkan	1	2	3	4	5
18	Akan merugikan bagi saya secara pribadi, jika berhenti dari perusahaan ini	1	2	3	4	5
19	Lebih menguntungkan jika saya tetap bekerja di perusahaan ini	1	2	3	4	5
20	Saya bertahan di perusahaan ini karena kecilnya peluang untuk dapat bekerja di perusahaan lain	1	2	3	4	5
21	Sulit bagi saya untuk mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain sehingga saya bertahan di perusahaan ini	1	2	3	4	5
22	Kecil kemungkinan saya berhenti dari perusahaan ini	1	2	3	4	5
23	Saya dapat menerima apa yang menjadi ketentuan di perusahaan ini setelah mengikuti dan melewati masa orientasi karyawan	1	2	3	4	5
24	Saya dapat menerima dan mengerti sepenuhnya mengenai kebijakan di perusahaan ini setelah melalui diskusi dengan rekan kerja	1	2	3	4	5
25	Saya mematuhi dan menjalankan peraturan yang ditetapkan perusahaan setelah mengikuti rapat -- rapat pertemuan di perusahaan ini	1	2	3	4	5
26	Aktivitas kerja yang saya lakukan di perusahaan ini sesuai dengan imbalan yang saya peroleh dari perusahaan	1	2	3	4	5
27	Saya dan perusahaan saling membutuhkan karena terdapat hubungan yang menguntungkan kedua pihak	1	2	3	4	5
28	Hasil yang saya peroleh dari perusahaan ini sesuai dengan pengorbanan yang saya lakukan untuk perusahaan	1	2	3	4	5
29	Saya merasa bersalah jika berhenti dari perusahaan ini karena menerima tawaran kerja di perusahaan lain	1	2	3	4	5
30	Saya tetap bekerja di perusahaan saat ini karena memiliki kewajiban terhadap orang- orang dalam perusahaan ini	1	2	3	4	5
31	Walaupun menguntungkan bagi saya, saya merasa bersalah jika berhenti dari perusahaan ini	1	2	3	4	5
32	Saya mulai bertanya-tanya kepada teman - teman mengenai lowongan kerja yang ada di tempat lain	1	2	3	4	5
33	Saya berpikir untuk berhenti dari perusahaan ini	1	2	3	4	5
34	Saya berniat untuk meninggalkan perusahaan ini dalam waktu 6 bulan mendatang	1	2	3	4	5
35	Saya aktif mencari pekerjaan yang tersedia di perusahaan lain	1	2	3	4	5

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI BAPAK/ IBU

73	76	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	32	1	5	1	1		
74	77	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	0	32	0	4	3	40949.pdf	
75	78	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	3	1	3	1	1	3	3	1	1	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	2	2	1	2	1	31	0	5	6	1
76	79	4	4	4	5	5	5	4	2	2	3	3	4	2	4	4	4	5	5	2	2	4	3	3	4	5	5	4	4	5	1	1	1	1	1	31	0	4	5	1	
77	80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	0	33	0	4	8	0		
78	81	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	47	0	5	4	1	
79	82	2	4	5	4	4	3	5	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	1	29	1	4	2	1
80	83	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	0	32	0	5	8	1	
81	84	4	4	4	5	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	5	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	1	1	1	1	35	0	5	7	1	
82	85	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	38	0	5	10	1	
83	86	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	31	0	4	2	1	

UNIVERSITAS TERBUKA