

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEADILAN
ORGANISASIONAL DAN PEMBERDAYAAN
KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PADA PT AVAVA
DUTA INDONESIA**

SKRIPSI



Oleh:

Septony

160910213

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEADILAN
ORGANISASIONAL DAN PEMBERDAYAAN
KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PADA PT AVAVA
DUTA INDONESIA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Septony
160910213**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Septony
NPM/NIP : 160910213
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEADILAN ORGANISASIONAL DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KOMTMEN ORGANISASIONAL PADA PT AVAVA DUTA INDONESIA

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 07 Februari 2020



SEPTONY
160910213

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, Keadilan
ORGANISASIONAL DAN PEMBERDAYAAN
KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PADA PT AVAVA
DUTA INDONESIA**

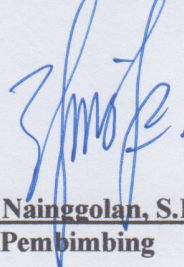
SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Septony
160910213**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 07 Februari 2020



**Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasional, dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia dengan menggunakan teknik slovin sampling dengan margin errornya 5% 178 karyawan sehingga menghasilkan 124 orang responden yang merupakan karyawan pada PT Avava Duta Indonesia. Metode pengumpulan data yaitu dengan kuesioner. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji pengaruh dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2), sedangkan uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan (uji t) dan (uji f) dengan menggunakan software program SPSS versi 25. Hasil koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari variabel kepuasan kerja, keadilan organisasional, dan pemberdayaan karyawan berpengaruh sebesar 50% terhadap komitmen organisasional. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_1) berpengaruh sebesar 16,9% terhadap komitmen organisasional (Y), keadilan organisasional (X_2) berpengaruh sebesar 20,7% terhadap komitmen organisasional (Y) dan pemberdayaan karyawan (X_3) berpengaruh sebesar 33,8% terhadap komitmen organisasional (Y). Dari hasil uji t dan uji f, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional, keadilan organisasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional, dan pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional, serta kepuasan kerja, keadilan organisasional, dan pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional, Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasional.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction, organizational justice, and employee empowerment on organizational commitment at PT Avava Duta Indonesia using slovin sampling techniques with a margin of error of 5% of 178 employees so as to produce 124 respondents who are employees at PT Avava Duta Indonesia. Data collection methods are questionnaires. The data quality test in this study uses the validity and reliability test, the classic assumption test and the influence test in this study use multiple linear regression analysis and coefficient analysis (R^2). While Hypothesis testing in this study uses (t test) and (f test) using SPSS software program version 25. The results of the coefficient of determination (R^2) obtained from the variables of job satisfaction, organizational justice, and employee empowerment influence 50% of organizational commitment. The results of multiple linear regression test show that job satisfaction (X_1) has an effect of 16,9% on organizational commitment (Y), organizational justice (X_2) has an effect of 20,7% on organizational commitment (Y) and employee empowerment (X_3) has an effect of 33,8% on organizational commitment (Y). From the results of the t test and f test, it can be concluded that job satisfaction has a partially significant effect on organizational commitment, organizational justice has a partially significant effect on organizational commitment, and employee empowerment has a significant effect partially on organizational commitment, and job satisfaction, organizational justice, and employee empowerment together have a significant simultaneous effect on organizational commitment at PT Avava Duta Indonesia.

Keyword: *Job Satisfaction, Organizational Justice, Employee Empowerment, Organizational Commitment.*

KATA PENGANTAR

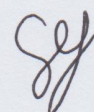
Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa laporan tugas akhir ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi (Kaprodi) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera.
6. Kedua orang tua dan semua saudara-saudara penulis atas dukungan baik moril maupun material serta doa yang selalu menyertai penulis.
7. Bapak, ibu beserta seluruh karyawan PT Avava Duta Indonesia selaku responden yang telah bersedia untuk membantu dan telah memberikan data-data yang bermanfaat bagi penulis.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa jurusan manajemen bisnis yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 07 Februari 2020



Septony

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Pembatasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.6.1 Aspek Teoritis	7
1.6.2 Aspek Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Teori Dasar	9
2.1.1 Kepuasan Kerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	9
2.1.1.2 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	10
2.1.1.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja	10
2.1.2 Keadilan Organisasional	12
2.1.2.1 Pengertian Keadilan Organisasional	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keadilan Organisasional	13
2.1.2.3 Indikator-Indikator Keadilan Organisasional	14
2.1.3 Pemberdayaan Karyawan	15
2.1.3.1 Pengertian Pemberdayaan Karyawan	15
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pemberdayaan Karyawan	16
2.1.3.3 Indikator-Indikator Pemberdayaan Karyawan	17
2.1.4 Komitmen Organisasional	18
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasional	18
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	19
2.1.4.3 Indikator-Indikator Komitmen Organisasional	20
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Pemikiran	23
2.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	23

2.3.2	Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional	24
2.3.3	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional	24
2.3.4	Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional	24
2.4	Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN		26
3.1	Desain Penelitian	26
3.2	Operasional Variabel.....	27
3.2.1	Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)	27
3.2.2	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>).....	28
3.3	Populasi dan Sampel	30
3.3.1	Populasi	30
3.3.2	Sampel.....	30
3.4	Teknik Pengumpulan Data	31
3.4.1	Kuesioner	32
3.5	Metode Analisa Data	33
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	33
3.5.2	Uji Kualitas Data	34
3.5.2.1	Uji Validitas Instrumen	34
3.5.2.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	35
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	36
3.5.3.1	Uji Normalitas	36
3.5.3.2	Uji Multikolinieritas	37
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	37
3.5.4	Uji Pengaruh.....	37
3.5.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	37
3.5.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	38
3.5.5	Uji Hipotesis.....	39
3.5.5.1	Uji T (Uji Parsial).....	39
3.5.5.2	Uji F (Uji Simultan)	40
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian	40
3.6.1	Lokasi Penelitian	40
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		42
4.1	Hasil Penelitian	42
4.1.1	Profil Responden	42
4.1.1.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.1.1.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	43
4.1.1.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	44
4.1.1.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
4.1.2	Analisis Deskriptif.....	45

4.1.2.1 Hasil Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X_1).....	46
4.1.2.2 Hasil Deskriptif Variabel Keadilan Organisasional (X_2).....	47
4.1.2.3 Hasil Deskriptif Variabel Pemberdayaan Karyawan (X_3).....	47
4.1.2.4 Hasil Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	48
4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data	49
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Data	49
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	52
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	53
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	53
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinierlitas	55
4.1.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	55
4.1.5 Hasil Uji Pengaruh	56
4.1.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
4.1.5.2 Analisis Koefisien Determinasi.....	57
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis	58
4.1.6.1 Hasil Uji T.....	58
4.1.6.2 Hasil Uji F.....	60
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	61
BAB V PENUTUP.....	64
5.1 Simpulan.....	64
5.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	29
Tabel 3.2	Data Karyawan Pada PT Avava Duta Indonesia.....	30
Tabel 3.3	Hasil Rentang Skala Penelitian	34
Tabel 3.4	Indeks Koefisien Reliabilitas	36
Tabel 3.5	Jadwal Penelitian.....	41
Tabel 4.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.4	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
Tabel 4.5	Hasil Indikator Variabel Kepuasan Kerja (X_1)	46
Tabel 4.6	Hasil Indikator Variabel Komitmen Organisasional (X_2).....	47
Tabel 4.7	Hasil Indikator Variabel Pemberdayaan Karyawan (X_3)	48
Tabel 4.8	Hasil Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	49
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_1)	50
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Keadilan Organisasional (X_2).....	50
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Pemberdayaan Karyawan (X_3).....	51
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (Y)	52
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.14	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	54
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolinierlitas	55
Tabel 4.16	Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4.17	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	56
Tabel 4.18	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	58
Tabel 4.19	Hasil Uji T.....	59
Tabel 4.20	Hasil Uji F	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram	53
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-Plot)	54

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	31
Rumus 3.2 Rentang Skala	33
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda.....	38
Rumus 3.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	38
Rumus 3.5 Uji T	39
Rumus 3.6 Uji F	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Pendukung Penelitian
Lampiran II	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran III	Surat Keterangan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi suatu kunci dalam mengapai misi perusahaan. Sumber daya manusia ialah aset atau harta yang paling bernilai dan berperan penting yang dipunyai oleh suatu kelompok badan-badan, sebab kesuksesan badan-badan sangat berpengaruh terhadap faktor-faktor manusia. Dengan adanya sumber daya manusia yang dipakai pada kegiatan suatu industri, dapat membantu suatu industri mencapai tujuan dengan efisien dan efektif untuk menegakkan kelangsungan hidup perusahaan dan berupaya bersaing terhadap perusahaan berbeda (Ardana, 2012: 3).

Tuntutan akan perkembangan sumber daya manusia dipengaruhi oleh perkembangan teknologi serta perdagangan yang membutuhkan profesionalisme serta karakteristik tenaga kerja manusia berkualitas dan sungguh banyak dicari oleh perusahaan. Supaya harapan serta misi dari perusahaan berhasil tergapai perusahaan harus bisa menjaga pegawai yang mempunyai kemampuan aktivitas bagus dan berkualitas (Noe, 2010: 5).

Saat ini perusahaan menghadapi tantangan agar dapat menaikan komitmen organisasional dalam menjaga karyawan dalam perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dapat dilihat dengan peningkatan komitmen organisasional karyawan dalam perusahaan. Komitmen organisasional merupakan kehendak karyawan supaya dapat melindungi keanggotaannya dalam perusahaan

serta bersedia melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai misi perusahaan. Dengan munculnya komitmen organisasional dalam karyawan dapat memberikan motivasi yang dapat membantu karyawan agar lebih berkewajiban kepada visi dan misinya. Pegawai yang punya komitmen organisasional akan memberikan dukungan lebih terhadap perusahaan dan memperoleh rasa nyaman untuk rajin bekerja di perusahaan (Robbins & Judge, 2010: 69).

Pentingnya komitmen organisasional dalam mencapai tujuan semakin mendorong perusahaan untuk memajukan komitmen organisasional. Beberapa cara yang dilaksanakan perusahaan agar meningkatkan komitmen organisasional dengan memberdayakan karyawan, memberikan pelatihan terhadap karyawan, memperhatikan kepuasan kerja karyawan serta keadilan organisasi dalam perusahaan (Saputra & Wibawa, 2018: 3224).

Kepuasan kerja ialah sikap seorang pegawai terhadap aktivitas yang diberikan. Apabila seorang pegawai mempunyai tahap kebahagiaan yang baik pada kegiatannya, lalu pegawai akan terbilang mempunyai kreativitas usaha yang tinggi. Seandainya jika tahap kebahagiaan pegawai yang buruk pada kegiatannya, maka pegawai tersebut berkemungkinan tinggi mempunyai kreativitas yang rendah pada kegiatannya yang akan menyebabkan pegawai tersebut tidak memiliki komitmen (Robbins & Judge, 2010: 107).

Keadilan organisasi merupakan persepsi masyarakat tentang keadilan dalam organisasi, yang merupakan persepsi tentang bagaimana keputusan yang dikaitkan dengan distribusi hasil dan keadilan yang dirasakan orang itu sendiri (Greenberg, 2010: 201). Keadilan organisasional memperlihatkan sejauh mana pegawai

memandang dengan cara apa mereka diperlakukan ditempat kerja secara adil (Kreitner & Kinicki, 2010: 221).

Pemberdayaan bagaikan prosedur untuk mengubah manusia agar lebih sanggup serta lebih berkeahlian untuk dapat mengatasi masalahnya sendiri dengan menggunakan upaya menyerahkan kewenangan dan kepercayaan kepada pegawai tersebut sehingga menimbulkan tanggung jawab (Wibowo, 2012: 409). Pemberdayaan pegawai berguna buat dilaksanakan akibat pada pemberdayaan pegawai bisa melangsungkan pegawai agar lebih berkontribusi pada misi organisasi yang mendekati komitmen organisasional (Diputri & Rahyuda, 2016: 252).

PT Avava Duta Indonesia merupakan perusahaan disektor jasa *security* di Kota Batam. PT Avava Duta Indonesia memiliki karyawan dengan jumlah sebanyak 178 orang. Karyawan didalam perusahaan tersebut ada yang melakukan pekerjaan di bagian kantor serta ada di bagian lapangan. Dalam melakukan pekerjaan di PT Avava Duta Indonesia diperoleh beberapa permasalahan yang muncul terkait dengan upaya keadilan organisasi, kepuasan kerja, pemberdayaan pegawai serta komitmen organisasional.

Permasalahan terkait dengan kepuasan kerja adalah masih ada pegawai yang sadar akan ketidakpuasan karena penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dibandingkan dengan tekanan serta beban kerja yang dikerjakan. Selain itu, karyawan sering tidak puas karena kurangnya kemajuan dan pertumbuhan dalam perusahaan. Dari sisi perusahaan juga tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawannya seperti perusahaan kurang memperhatikan prestasi pegawai serta

tidak memberikan pengakuan kepada pegawai. Target kerja yang banyak dan tekanan dari atasan mengakibatkan ketidakpuasan kerja bagi karyawan sehingga karyawan akan cenderung tidak memberikan kontribusi bagi perusahaan dan menjadi mudah menyerah atau akan meninggalkan perusahaan.

Permasalahan terkait dengan keadilan organisasional adalah perusahaan memberikan perlakuan yang berbeda terhadap karyawan sehingga karyawan merasa kurang dihargai dalam perusahaan. Perusahaan tidak memperlakukan karyawan kontrak dan karyawan tetap dengan adil sehingga muncul rasa kecemburuan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Ketidakadilan yang diterima karyawan akan ditanggapi dengan menunjukkan anggapan kurang baik pada bentuk sikap, emosi serta kelakuan buruk sehingga akan menurunkan kinerja dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan.

Permasalahan terkait dengan pemberdayaan karyawan adalah sedikitnya tanggung jawab karyawan atas tugas yang diberikan atasan menyebabkan hasil kerja yang buruk. Beberapa karyawan masih belum menguasai kompetensi kerja dan kurang mampu menyesuaikan dirinya dengan perkembangan yang terjadi. Selain itu, kurangnya pelatihan dari perusahaan dan instruksi yang mendorong dari atasan menyebabkan karyawan tidak bisa memberikan saran dan ide kreatif yang dapat membantu persaingan perusahaan.

Hanaysha (2016: 298) "*Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment*" menyatakan bahwa hasil pengkajian yang dilakukan didapat bahwa pemberdayaan karyawan,

kerja sama tim serta pelatihan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Berlandaskan latar belakang diatas mengenai pentingnya komitmen organisasional dalam suatu perusahaan, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT Avava Duta Indonesia”**

1.2 Identifikasi Masalah

Pada uraian latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi perkara-perkara pada riset ini yaitu:

1. Pegawai merasa kurang sesuai terhadap penghargaan dari perusahaan dibandingkan dengan tekanan serta beban kerja yang dikerjakan.
2. Karyawan sering tidak puas karena kurangnya kemajuan dan pertumbuhan dalam perusahaan.
3. Perusahaan kurang memperhatikan prestasi karyawan dan tidak memberikan pengakuan kepada karyawan.
4. Perusahaan memberikan perlakuan yang berbeda terhadap karyawan sehingga karyawan merasa kurang dihargai dalam perusahaan.
5. Perusahaan tidak memperlakukan karyawan kontrak dan karyawan tetap dengan adil sehingga muncul rasa kecemburuan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap.
6. Kurangnya tanggung jawab pegawai atas tugas yang diserahkan atasan sehingga menyebabkan hasil kerja yang buruk.

7. Beberapa karyawan masih belum menguasai kompetensi kerja dan kurang mampu menyesuaikan dirinya dengan perkembangan yang terjadi.
8. Kurangnya pelatihan dari perusahaan yang menyebabkan karyawan tidak bisa memberikan saran dan ide kreatif yang dapat membantu persaingan perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Pada riset ini dibuat pembatasan masalah disebabkan keterbatasan waktu, materi dan cakupan ruang riset yang sangat luas, untuk itu peneliti membatasi permasalahan pokok yaitu:

1. Tiga variabel independen yang terpakai pada riset ini yakni:
Kepuasan Kerja (X_1), Keadilan Organisasional (X_2), dan Pemberdayaan Karyawan (X_3).
2. Satu variabel dependen yang terdapat pada riset ini yakni: Komitmen Organisasional (Y) di PT Avava Duta Indonesia.
3. Responden dari penelitian ini merupakan pegawai PT Avava Duta Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Berlandaskan uraian latar belakang yang sudah dikemukakan sebelumnya, bahwa perumusan masalah pada riset ini yakni:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia?
2. Apakah keadilan organisasional berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia?

3. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia?
4. Apakah kepuasan kerja, keadilan organisasional dan pemberdayaan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berlandaskan penjelasan sebelumnya, bahwa misi pada riset yakni:

1. Untuk memahami pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.
2. Untuk memahami pengaruh keadilan organisasional secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.
3. Untuk memahami pengaruh pemberdayaan karyawan secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.
4. Untuk memahami pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasional dan pemberdayaan karyawan secara simultan terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

Pengkajian teori ini boleh digunakan menjadi materi referensi serta nasehat kepada manajemen demi mewujudkan serta memastikan perusahaan mengenai pentingnya sumber daya manusia bagi operasional perusahaan. Disamping itu,

manajemen harus mampu memperhatikan kepuasan pegawai serta memberikan perlakuan adil serta pelatihan dan pemberdayaan kepada karyawan sehingga karyawan dapat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan dengan efektif dan efisien.

1.6.2 Aspek Praktis

Pengkajian teori ini boleh dilakukan menjadi arahan untuk mencapai target bersama dan berguna:

1. Untuk Perusahaan

Riset ini dapat berguna terhadap perusahaan untuk mengapai tujuan serta menyusun strategi dalam manajemen sumber daya, karena dengan adanya kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan pegawai maka akan menaikkan komitmen organisasi pegawai yang bekerja di perusahaan ini.

2. Untuk Universitas Putera Batam.

Diharapkan riset ini bisa bermanfaat dan juga berguna menjadi materi referensi serta dokumen akademik yang bermanfaat agar bisa dijadikan sebagai acuan pada civitas akademik serta bisa dikembangkan menjadi sumber referensi untuk riset berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah situasi emosional yang tidak menyenangkan serta menyenangkan bagi semua pegawai mengenai pekerjaannya. Seorang pegawai yang merasa senang ketika melakukan pekerjaan, bahwa dia akan melaksanakan yang terbagus untuk menyelesaikan tugasnya (Widayanti & Sariyathi, 2016: 7024).

Iqbal et al. mengungkapkan kepuasan kerja pada awalnya adalah seberapa banyak perasaan tidak baik dan baik yang dilakukan pegawai mengenai tugasnya. Seorang pekerja yang puas akan pekerjaannya kemudian pegawai tersebut akan sangat bertanggung jawab kepada perusahaan serta kehendak akan melepaskan perusahaan seakan-akan kecil (Widayanti & Sariyathi, 2016: 7025).

Kepuasan kerja dari pegawai menggambarkan akan perasaan pegawai akan pekerjaan atau tugasnya, hal ini butuh penyelesaian secara akurat dan jelas karena pada dasarnya dapat menggambarkan kepuasan kerja pegawai pada organisasi (Siagian, 2017: 60). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2013: 202).

Kepuasan kerja merupakan bentuk emosional yang dihasilkan dari pengukuran aktivitas atau keahlian bekerja seseorang. Dengan maksud, itu mewakili bagaimana perasaan karyawan mengenai pekerjaannya serta apa yang karyawan pikirkan mengenai pekerjaannya. Pegawai dengan kepuasan kerja yang bagus akan memiliki perasaan baik ketika mereka melakukan pekerjaan mereka atau mengambil bagian dalam kegiatan pekerjaan. Pegawai dengan kepuasan yang rendah akan memiliki perasaan tidak baik pada saat mereka melakukan pekerjaan mereka atau menerima bagian pada kegiatan pekerjaan mereka (Colquitt et al., 2017: 92).

2.1.1.2 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Teori yang melandasi riset ini ialah *Two Factor Theory* yang ditemukan oleh Frederick Herzberg. Penjelasan ini menjelaskan pada aspek-aspek ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja, maupun aspek-aspek intrinsik terkait dengan kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2010: 112).

1. Aspek-aspek ekstrinsik yang membuat ketidakpuasan kerja sebagai aspek-aspek higienis yang didalamnya terdapat, kebijakan perusahaan, pengawasan, kehidupan pribadi, hubungan dengan penyelia, kondisi kerja, ikatan bersama kawan kerja, gaji, ikatan bersama pegawai rendah, keamanan dan status.
2. Aspek-aspek intrinsik (motivator) yang berhubungan akan tugas individu, seperti pengakuan, prestasi, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, pertumbuhan dan kemajuan.

2.1.1.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Cekmecelioglu et al. mengemukakan pada indikator untuk mengukur kepuasan kerja dibagi menjadi lima, yaitu (Saputra & Wibawa, 2018: 3210):

1. Pengakuan

Perasaan yang muncul pada diri pegawai mengenai akreditasi perusahaan akan penyelesaian pekerjaan yang dilakukannya pada tugasnya. Indikator ini dinilai pada persepsi pegawai akan kepuasannya kepada akreditasi yang diterimanya dalam perusahaan apabila dirinya telah mengerjakan tugasnya dengan benar dan bagus.

2. Prestasi

Perasaan yang muncul pada seorang pegawai tentang kepuasan individu yang didapatkan melalui prestasinya pada perusahaan sehingga dirinya diakui perusahaan. Indeks ini dinilai dengan persepsi karyawan akan prestasi yang telah diraihny dan kepuasannya mengenai penghargaan yang dikasih perusahaan.

3. Pertumbuhan

Perasaan yang muncul pada seorang karyawan mengenai kemajuan karirnya. Indeks ini dinilai dengan persepsi karyawan akan kemajuan karirnya atas tugas yang dilaksanakan.

4. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri adalah suatu perasaan yang muncul pada seorang pegawai mengenai tugas yang dilakukan, apakah tugas itu menyenangkan. Indeks ini

dinilai pada persepsi pegawai akan perasaan yang muncul selagi melaksanakan tugasnya, seperti perasaan puas dengan tugasnya.

5. Kemajuan

Kemajuan ialah perasaan yang muncul pada seorang karyawan terhadap tugasnya yang mengutamakan kesuksesan karirnya dibandingkan dorongan finansial dari perusahaan. Indikator ini dinilai dengan persepsi karyawan yang lebih mengutamakan kesuksesan karirnya dibandingkan dorongan finansial.

2.1.2 Keadilan Organisasional

2.1.2.1 Pengertian Keadilan Organisasional

Girish menyatakan keadilan merupakan suatu pendekatan umum yang dirasakan pada kesimpulan yang mana dianggap betul serta yang mana tidak betul terikat dengan hal-hal yang terjadi dalam organisasi (Mustikawati & Suana, 2018: 2383). Keadilan adalah perasaan yang muncul pada diri sendiri terhadap totalitas yang dirasakannya benar pada badan-badan tempat mereka melakukan tugasnya (Robbins & Judge, 2013: 110).

Keadilan mencerminkan keadilan yang dirasakan dengan otoritas pengambilan keputusan. Ketika karyawan merasakan tingkat keadilan yang tinggi, mereka percaya bahwa hasil keputusan itu adil dan benar, bahwa proses pengambilan keputusan itu dirancang dan dibuat secara benar. Citra keadilan dapat dipakai untuk memberikan penjelasan kenapa pegawai membandingkan beberapa otoritas lebih dapat dipercaya daripada yang lain (Colquitt et al., 2017: 197).

Dalam konsep saat ini, persepsi keadilan pekerja terletak pada manfaat atau atau hasil yang mereka peroleh, proses yang dilakukan, perawatan yang diterima dan sejauh mana dukungan organisasi diberikan, yang pada dasarnya dapat membentuk cara bekerja sejalan dengan respon dukungan serta keadilan organisasi yang diberikan pada rancangan menampilkan komitmen terhadap organisasi serta aktivitas mereka.

2.1.2.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Keadilan Organisasional

Ciri-ciri yang berdampak kepada keadilan yakni rasa keadilan yang diperoleh oleh individu didalam suatu organisasi, promosi yang diberikan, penghargaan, insentif yang diberikan, serta loyalitas karyawan.

Faktor-faktor yang berdampak kepada keadilan organisasi berdasarkan Farlin dan Sweeney yaitu (Anggraeni, 2015: 26):

1. Karakteristik pekerjaan

Sikap dari melakukan tugas pegawai beserta seluruh akibat yang ditanggungnya. Penjelasan dari individualitas kerja serta cara penilaian yang dapat menaikkan persepsi pegawai mengenai keadilan organisasi.

2. Tingkat kepercayaan pegawai rendah

Sejauh mana harapan pegawai mengenai pemimpin semakin tinggi juga harapan pegawai kepada pemimpin maka karyawan juga akan menaikkan persepsi pegawai mengenai keadilan organisasi.

3. Frekuensi masukan

Semakin sering masukan yang diberikan bisa semakin menaikkan persepsi pegawai mengenai keadilan organisasi.

4. Kemampuan manajerial

Sejauh mana kebijakan ditetapkan dengan adil serta stabil dan menghormati pegawai dengan tidak pilih kasih mengenai karyawan tetap dan karyawan kontrak, dengan begitu akan lebih mudah menaikkan persepsi karyawan mengenai keadilan.

5. Iklim organisasi

Persepsi terhadap mutu kawasan internal organisasi secara relatif dinikmati bagi para badan-badan organisasi yang akhirnya bakal berdampak terhadap kepribadian mereka, selanjutnya juga bakal berdampak kepada naiknya persepsi pegawai mengenai keadilan.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Keadilan Organisasional

Al-Zu'bi memberikan pernyataan bahwa indikator untuk menilai keadilan organisasi dibagi menjadi tiga, yaitu (Saputra & Wibawa, 2018: 3211):

1. Keadilan interaksional

Merupakan suatu perilaku pemimpin terhadap pegawai yakni saat pimpinan menganggap pegawai dengan sopan serta terhormat. Indeks ini dinilai pada persepsi responden pada perihal perilaku pemimpin pada waktu melangsungkan keputusan tugas, pemimpin memikirkan kebebasan pegawai dan keterkaitan serta pembenaran terhadap keputusan kerja.

2. Keadilan distributif

Merupakan suatu nilai yang kita peroleh terhadap organisasi tersebut. Indeks ini dinilai pada persepsi responden akan rencana kerja serta kompensasi yang mereka peroleh di lingkungan pekerjaan.

3. Keadilan prosedural

Merupakan suatu peraturan serta metode yang mengurus suatu sistem pada organisasi. Indeks ini dinilai dengan persepsi responden akan ketentuan yang diberikan oleh ketua, ketua memperhatikan masalah pegawai sebelum mengambil keputusan, ketua memilih informasi yang lengkap serta teliti sebelum mengambil langkah selanjutnya, ketua akan memberikan penjelasan lanjutan kepada pegawai juga membutuhkan, ketentuan kerja diberikan secara stabil terhadap seluruh pegawai.

2.1.3 Pemberdayaan Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Pemberdayaan Karyawan

Merupakan wewenang untuk mengumpulkan komponen pada pengambilan keputusan yang tercantum pada kebijakan kegiatan kita. Manajemen memberikan wewenang terbatas terhadap karyawan namun juga meminta karyawan untuk menunjukkan tanggung jawab yang tinggi serta mengambil risiko (Fajar & Rohendi, 2016: 54).

Pemberdayaan karyawan bisa dilihat dengan upaya mendorong komitmen individu pada organisasi agar menaikkan kesesuaian antara kepercayaan diri serta peran kerja untuk kemampuan individu dengan melakukan aktivitas dengan baik

serta mendorong karyawan agar menjalankan upaya lebih atas nama organisasi dan ikut serta saat pengambilan keputusan (Setiawan & Piartrini, 2018: 166).

Pemberdayaan karyawan akan mengetahui bahwa kehadiran mereka dihargai pada organisasi kita serta menaikkan komitmen organisasi. Komitmen adalah kelakuan yang menggambarkan sejauh mana semua individu memahami serta terkait pada organisasinya. Berlandaskan penjelasan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan suatu usaha untuk menciptakan kepercayaan karyawan dengan cara memberikan kewajiban, kekuasaan dan wewenang untuk karyawan dengan mendukung proses membuat suatu kawasan agar semua individu bisa memanfaatkan kemahiran agar bisa mencapai suatu target organisasi.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan itu sendiri merupakan cara untuk membentuk individu serta masyarakat yang semakin bebas. Kemandirian yang diartikan adalah kemandirian dalam menjalankan apa yang mereka berikan untuk kita. Hal tersebut untuk mengapai penyelesaian kesulitan yang akan diselesaikan (Widodo, 2015: 202).

Mengenai pemberdayaan karyawan yang dijalankan oleh perusahaan khususnya yang diberikan oleh para manajer, sebenarnya dapat berguna juga bukan hanya dari sisi pegawainya, akan tetapi perusahaan serta manajernya juga ikut tertolong, manfaat serta tujuan tersebut diantaranya ialah:

1. Pegawai lebih mandiri dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Memkuatkan kemampuan karyawan serta komitmen karyawan.

3. Dapat memperlihatkan dan mengoptimalkan potensi kinerja karyawan serta morallitas yang ada pada karyawan.
4. Dapat mendukung para manajer dalam melakukan pekerjaan yang dinilai semakin berjalannya waktu semakin susah karena persaingan yang semakin ketat.
5. Pegawai akan lebih mengatur pada kinerjanya sendiri dan juga akan mengatasi pikiran yang lelah (stress) dikarenakan memiliki dampak dalam tugas tersebut.

2.1.3.3 Indikator-Indikator Pemberdayaan Karyawan

Spreitzer menyatakan bahwa indikator untuk mengukur pemberdayaan karyawan dibagi menjadi empat, yaitu (Saputra & Wibawa, 2018: 3212):

1. *Sense of competence* (memiliki rasa berkompeten)

Merupakan dimana semua pegawai percaya diri serta yakin terhadap keterampilannya maupun kemahiran yang mereka punyai, sehingga bisa diwujudkan ketika melakukan pekerjaan.

2. *Sense of meaning* (memiliki rasa berarti)

Merupakan hasil target operasi yang dinilai berdasarkan ikatannya terhadap standar individu atau idealisme.

3. *Sense of impact* (memiliki rasa berdampak)

Merupakan akibat yang dirasakan dari usaha bekerja pegawai, yang bisa berpengaruh terhadap lingkungan bekerja maupun hasil kerjanya.

4. *Sense of self-determination* (memiliki rasa menentukan nasib diri sendiri)

Merupakan perilaku yang diperlihatkan oleh pegawai dalam memastikan alternatif yang cocok atau yang dikira bisa menggantikan dirinya dalam bertugas di organisasi.

2.1.4 Komitmen Organisasional

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi ialah kemauan bekerja yang baik demi organisasi serta suatu ketentuan tertentu dalam perolehan terhadap kaidah-kaidah organisasi. Komitmen pada organisasi terbilang juga berdiskusi tentang pendekatan pegawai dan memikirkan kekuatan keterlibatan serta kesetiaan pegawai terhadap organisasi (Sutrisno, 2010: 292). Mathis dan Jackson menjelaskan komitmen merupakan tingkat di mana para pegawai percaya serta menyetujui maksud dari organisasi, dan berkehendak buat selalu tinggal diorganisasi (Udayani & Sintaasih, 2016: 81).

Komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap menjabat sebagai bagian-bagian organisasi. Komitmen mempengaruhi apakah seorang pegawai tetap dapat memerankan bagian-bagian organisasi (dipertahankan) ataupun lari demi menjalankan tugas berbeda (pergantian pekerjaan). Karyawan yang tidak berkomitmen pada organisasinya terlibat dalam perilaku penarikan, didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan karyawan untuk menghindari situasi kerja atau perilaku yang pada akhirnya dapat berujung pada pengunduran diri dari organisasi (Colquitt et al., 2017: 62).

Jadi, komitmen merupakan perilaku pegawai untuk tetap berada pada bagian-bagian organisasi serta berperan dalam cara-cara mengapai tujuan,

khaidah-khaidah serta tujuan perusahaan. Komitmen merupakan sikap loyal yang makin konkrit agar bisa dirasakan pada sejauh mana pegawai menyalurkan kepedulian sikap serta tanggung jawabnya serta cara perusahaan untuk mengapai misi organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

David menyajikan empat aspek yang mempengaruhi komitmen pegawai, yakni (Anggraeni, 2015: 15):

- a. Faktor individu, contohnya: tingkat pendidikan, usia, kepribadian, jenis kelamin, pengalaman kerja.
- b. Karakteristik bertugas, contohnya: rintangan dalam melakukan tugasnya, ruang lingkup kedudukan, perselisihan peran pada pekerjaan, tingkat kesulitan dalam bertugas.
- c. Karakteristik bentuk, contohnya: kecil dan besarnya suatu organisasi, susunan organisasi seperti desentralisasi atau sentralisasi, kehadiran sekelompok pegawai serta tingkat pengawasan yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.
- d. Pengetahuan bekerja, pengetahuan bekerja pegawai sangat berdampak pada tahap komitmen pegawai kepada organisasi. Pegawai yang baru-baru bertugas serta pegawai yang sudah cukup lama bekerja kepada organisasi tentu mempunyai tingkat komitmen yang berselisihan.

2.1.4.3 Indikator-Indikator Komitmen Organisasional

Meyer dan Allen menjelaskan bahwa indikator untuk mengukur komitmen dibagi menjadi tiga, yaitu (Saputra & Wibawa, 2018: 3212):

1. Komitmen berkelanjutan (*affective commitment*)

Berhubungan dengan kesadaran para pegawai pada rasa kehilangan apabila melepaskan organisasi tersebut. Indeks ini dinilai dengan persepsi responden akan perasaan yang susah untuk melepaskan organisasi, mempunyai sedikit preferensi demi melepaskan organisasi tersebut, serta aktivitasnya bakal sangat terhambat jika melepaskan organisasi tersebut.

2. Komitmen normatif (*continuance commitment*)

Menjelaskan perasaan atas ketertarikan demi mendapatkan tempat pada organisasi tersebut. Indeks ini dinilai dengan menggunakan persepsi responden akan kadar perlu menurut kepada organisasi, serta tidak bermoral apabila berganti keorganisasi berbeda.

3. Komitmen afektif (*normative commitment*)

Berkenaan pada ikatan emosional pegawai kepada organisasi. Indeks ini dinilai dan dapat dilihat pada persepsi responden akan perasaan senang sebagai bagian-bagian dari organisasi, bangga selama menyelesaikan usaha karir didalam organisasi serta merasa perkara yang akan diselesaikan organisasi pun menjadi bagian masalah pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagian hasil analisa data penelitian terdahulu, yang berhubungan pada judul penelitian ini serta bisa memperkuat hasil tes penyelidikan data dari pengecekan hasil penelitian di bab empat, yaitu:

Riset yang dilakukan I Wayan Agus Darsana dan Made Surya Putra (2017) yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Ayodya Resort” dalam Jurnal Manajemen Unud (6), No ISSN: 2302-8912, dengan memakai metode analisis linier berganda serta sampel yang dipakai berkisar 183 responden. Hasil riset yang dilakukan didapat bahwa keadilan organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Riset yang dilakukan Komang Arik Tris Udayani dan Desak Ketut Sintaasih (2016) yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan LPD Desa Adat Jimbaran” dalam Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya (12), No ISSN: 1907-3275, dengan memakai metode analisis linier berganda serta sampel yang dipakai berkisar 78 responden. Hasil riset yang dilakukan didapat bahwa keadilan organisasi, budaya organisasi, dan pemberdayaan karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Riset yang dilakukan I Dewa Nyoman Sidan Ari Suputra dan A.A. Ayi Sriathi (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Terhadap Komitmen Organisasional” dalam Jurnal Manajemen Unud (7), No ISSN: 2302-8912, dengan memakai metode analisis linier berganda serta populasi yang dipakai berkisar 45 responden. Hasil riset yang dilakukan didapat bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Riset yang dilakukan I Made Angga Saputra dan I Made Artha Wibawa (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan” dalam Jurnal Manajemen Unud (7), No ISSN: 2302-8912, dengan memakai metode analisis linier berganda serta sampel yang dipakai berkisar 60 responden. Hasil riset yang dilakukan didapat bahwa kepuasan kerja, keadilan organisasional dan pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Riset yang dilakukan Kadek Chintya Permatasari dan Wayan Gede Supartha (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada CV. Megah Food Trading” dalam Jurnal Manajemen Unud (6), No ISSN: 2302-8912, dengan memakai metode analisis linier berganda serta sampel yang dipakai berkisar 35 responden. Hasil riset yang dilakukan didapat bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Riset yang dilakukan Catur Martian Fajar dan A. Rohendi (2016) yang berjudul “Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan Pegawai yang

Berdampak Pada Komitmen Organisasi” dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (1), No ISSN: 2527-3434, dengan memakai metode analisis linier berganda serta sampel yang dipakai berkisar 86 responden. Hasil riset yang dilakukan didapat bahwa keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan pemberdayaan karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Riset yang dilakukan Hanaysha (2016) yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional” dalam Jurnal Prosedia: Ilmu Sosial dan Perilaku (229), No ISSN: 1887-0428, dengan memakai metode analisis linier berganda serta populasi yang dipakai berkisar 242 responden. Hasil riset yang dilakukan didapat bahwa pemberdayaan karyawan, kerja sama tim dan pelatihan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menunjukkan pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasional dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.

2.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Darsana & Putra (2017) menghasilkan penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan Suputra & Sriathi (2018) juga menghasilkan riset bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

2.3.2 Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional

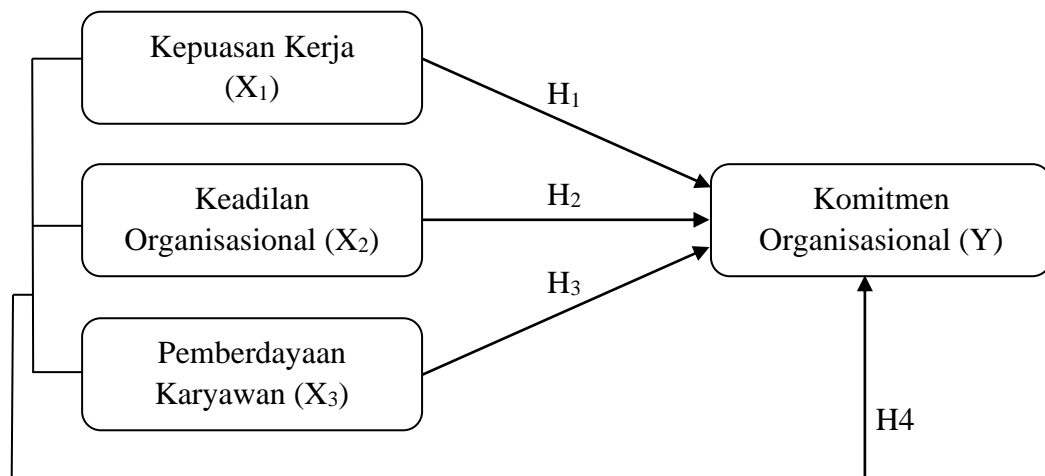
Udayani & Sintaasih (2016) menghasilkan penelitian bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan Mustikawati & Suana (2018) juga menghasilkan riset bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

2.3.3 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional

Setiawan & Piartrini (2018) menghasilkan penelitian bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan Diputri & Rahyuda (2016) juga menghasilkan riset bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

2.3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional

Fajar & Rohendi (2016) menghasilkan penelitian bahwa kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan Saputra & Wibawa (2018) juga menghasilkan riset bahwa kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berlandaskan penjelasan kerangka pemikiran sebelumnya, bahwa peneliti berupaya merumuskan hipotesis yakni :

- H₁: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.
- H₂: Keadilan Organisasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.
- H₃: Pemberdayaan Karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.
- H₄: Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan Karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasional pada PT Avava Duta Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Teknik uraian yang dipakai penulis adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yakni riset yang akhirnya akan diolah serta diuraikan demi mengambil ringkasan. Teknik deskriptif merupakan suatu teknik untuk menyelidiki posisi serangkaian manusia melalui, suatu set situasi, sekelompok objek, suatu sistem pandangan, maupun suatu bagian kejadian dari masa saat ini (Nazir, 2013: 54).

Teknik kuantitatif bisa dijelaskan sebagai teknik yang pernah lumayan sering dipakai sehingga pernah jadi kebiasaan untuk teknik riset, teknik yang berdasarkan atas pemikiran positif, teknik yang sudah pernah mencukupi nilai-nilai ilmiah sebagai berikut obyektif, konkrit/empiris, rasional, terukur serta terstruktur, teknik yang akan dikembangkan serta ditemukan diberbagai ilmu pengetahuan teknologi baru, serta metode yang data pengkajiannya berupa nilai-nilai serta analisis memakai statistik (Sugiyono, 2013: 7).

Bentuk riset yang sering dipakai pada riset ini ialah bentuk riset survei, merupakan riset yang menggunakan sampel pada pegawai PT Avava Duta Indonesia dengan memakai kuesioner menjadi metode pengambilan data.

3.2 Operasional Variabel

Variabel riset merupakan semua materi yang bermodel apa pun yang diterapkan oleh pengkaji buat dipahami supaya dapat memperoleh informasi akan dengan hal-hal yang tercantum, setelah itu diambil ringkasannya (Sugiyono, 2013: 38). Variabel yang dipakai terhadap pengujian ini ialah variabel terikat atau dependen dan variabel bebas atau independen.

Dalam penilaian variabel tersebut dipakai pengukuran menggunakan skala Likert, karena pengkaji memakai sistem yang disebut penyaluran kuesioner. Skala Likert dipakai agar dapat menilai pendapat, sikap, serta persepsi seorang atau sekumpulan hubungan mengenai kejadian-kejadian masyarakat. Dengan skala Likert, bahwa variabel yang akan dinilai dapat diartikan sebagai indeks variabel. Lalu indeks tersebut dapat digunakan menjadi titik tolak buat membangun item instrumen yang bisa berbentuk pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2013: 93).

3.2.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen ialah variabel yang berpengaruh kepada variabel lain (Sanusi, 2011: 50). Variabel indenpenden pada riset ini sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (X_1)

Cekmecelioglu et al. mengungkapkan bahwa indeks buat menilai kepuasan kerja dibuat menjadi lima, sebagai berikut (Saputra & Wibawa, 2018: 3210):

- a. Pengakuan
- b. Prestasi
- c. Pertumbuhan

- d. Pekerjaan individu
 - e. Kemajuan
2. Keadilan Organisasional (X_2)

Al-Zu'bi mengungkapkan bahwa indeks buat menilai keadilan organisasi dibuat menjadi tiga, sebagai berikut (Saputra & Wibawa, 2018: 3211):

- a. Keadilan interaksional
- b. Keadilan distributif
- c. Keadilan prosedural

3. Pemberdayaan Karyawan (X_3)

Spreitzer mengungkapkan bahwa indeks buat menilai pemberdayaan karyawan dibuat menjadi empat, yaitu (Saputra & Wibawa, 2018: 3212):

- a. Memiliki rasa berkompeten (*sense of competence*)
- b. Memiliki rasa berarti (*sense of meaning*)
- c. Memiliki rasa berdampak (*sense of impact*)
- d. Memiliki rasa menentukan nasib sendiri (*sense of self-determination*)

3.2.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Sanusi, 2011: 50). Variabel dependen pada pengujian ini ialah Komitmen Organisasional (Y).

Meyer dan Allen mengungkapkan bahwa indeks buat menilai komitmen dibuat menjadi tiga, yakni (Saputra & Wibawa, 2018: 3212):

- 1. Komitmen berkelanjutan.

2. Komitmen normatif.
3. Komitmen afektif.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indeks	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (X_1)	Kepuasan kerja ialah suatu sikap seorang pegawai mengenai pekerjaan yang diterima (Saputra & Wibawa, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengakuan 2. Prestasi 3. Pertumbuhan 4. Pekerjaan individu 5. Kemajuan 	Likert
Keadilan Organisasional (X_2)	Keadilan organisasi menjadi suatu tahap seorang pegawai merasa diperlakukan layak di organisasi tempat mereka bertugas (Saputra & Wibawa, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan interaksional 2. Keadilan distributif 3. Keadilan prosedural 	Likert
Pemberdayaan Karyawan (X_3)	Pemberdayaan karyawan merupakan memberikan wewenang atau kekuasaan untuk mengambil keputusan termasuk ke dalam prosedur pekerjaan mereka (Fajar & Rohendi, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki rasa berkompeten 2. Memiliki rasa berarti 3. Memiliki rasa berdampak 4. Memiliki rasa menentukan nasib sendiri 	Likert
Komitmen Organisasional (Y)	Komitmen organisasional menjadi masukan bagi pegawai dalam mengidentifikasi dirinya pada organisasinya serta kemauan pegawai supaya tetap bertugas pada organisasi (Saputra & Wibawa, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen berkelanjutan 2. Komitmen normatif 3. Komitmen afektif 	Likert

Sumber: (Fajar & Rohendi, 2016) & (Saputra & Wibawa, 2018)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi membentuk area generalisasi yang terdiri akan subjek atau objek yang memiliki kualitas serta karakteristik khusus yang diterapkan oleh peneliti buat dipelajari serta nanti diambil kesimpulan (Sugiyono, 2013: 80). Pada riset ini yang menjadi populasi yakni seluruh pegawai PT Avava Duta Indonesia yang berjumlah 178 orang.

Tabel 3.2 Data Karyawan Pada PT Avava Duta Indonesia

No	Departemen	Jumlah (orang)
1	<i>Manager</i>	1
2	<i>Marketing</i>	2
3	<i>Accounting</i>	3
4	<i>Administrasi</i>	3
5	<i>HRD</i>	2
6	<i>Cleaning Service</i>	1
7	<i>Security</i>	166
Total Karyawan		178

Sumber : HRD PT Avava Duta Indonesia

3.3.2 Sampel

Sampel ialah komponen pada kuantitas serta karakteristik yang dimiliki sama populasi. Jumlah peserta sampel terkadang dinyatakan pada bentuk sampel. Jumlah sampel yang diinginkan 100% mewakili populasi ialah sesuai pada jumlah peserta populasi independen (Sugiyono, 2013: 86).

Pada riset ini, peneliti memakai *probability sampling*. *Probability sampling* merupakan metode pemungutan sampel yang mengasihkan kesempatan yang sesuai buat semua bagian populasi buat bisa terpilih sebagai bagian dari sampel (Sugiyono, 2013: 82).

Pemilihan jumlah sampel yang dipakai pada riset ini dengan memakai rumus Slovin seperti yang tertulis di bawah (Sanusi, 2011: 101):

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

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Sumber : (Sanusi, 2011: 101)

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = tingkat kesalahan yang dapat ditorelansi (ditetapkan 5%)

Dalam riset ini, tingkat kesalahan yang ditetapkan yakni 0,05. Serta memakai rumus slovin sebelumnya, bahwa jumlah sampel yang dihasilkan ialah 124 orang.

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

$$n = \frac{178}{1 + 178(0,05^2)}$$

$$n = \frac{178}{1 + 178(0,0025)}$$

$$n = \frac{178}{1,445} = 123,18 \approx 124$$

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pada riset ini, metode pengambilan data yang dipakai sama peneliti ialah dengan memberikan pernyataan pada sistem kuesioner yang disebarakan untuk para responden.

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner ialah metode pengambilan data yang dilaksanakan dengan menggunakan upaya menyerahkan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk ditanggapi. Kuesioner yang diberikan berhubungan pada variabel kepuasan kerja, keadilan organisasional, pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasional (Sugiyono, 2013: 142).

Kuesioner bisa disebarkan ke responden dengan menggunakan empat metode (Sanusi, 2011: 109) :

- 1) Diberitahukan langsung oleh penulis dan diberikan koresponden.
- 2) Dikirim bersama menggunakan bahan lain, semacam majalah, paket, dll.
- 3) Dibagikan di suatu tempat yang ramai.
- 4) Dikirim dengan menggunakan pos, atau memakai teknologi komputer (*e-mail*).

Skala Likert merupakan perhitungan langkah-langkah responden buat merespons pernyataan yang berhubungan dengan indeks-indeks suatu persepsi atau variabel yang lagi diuji (Sanusi, 2011: 59).

Pada skala Likert, bahwa variabel yang akan diuji diuraikan sebagai indeks variabel. Lalu indeks tersebut menjadi titik tolak buat membuat item instrumen yang bisa berbentuk pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2013: 93). Tanggapan setiap item instrumen yang memakai skala Likert memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, yang bisa berbentuk istilah-istilah dengan diberikan skor, contohnya :

- | | |
|------------------|--------|
| 1. Sangat setuju | Skor 5 |
| 2. Setuju | Skor 4 |

- | | |
|------------------------|--------|
| 3. Cukup setuju | Skor 3 |
| 4. Tidak setuju | Skor 2 |
| 5. Sangat tidak setuju | Skor 1 |

3.5 Metode Analisa Data

Dalam mengkaji data yang telah dirangkai peneliti perlu menguraikan metode analisis data apa saja yang bakalan dipakai peneliti (Sanusi, 2011: 115). Pada riset kuantitatif, analisis data adalah pekerjaan sesudah semua responden terkumpul. Sebelum menguraikan data buat mengukur hipotesis penelitian sebelum itu peneliti harus menerima data dari sampel yang diuji (Sugiyono, 2016: 147).

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif ialah perangkaan yang dipakai buat menguraikan data menggunakan cara menggambarkan data atau mendeskripsikan data yang sudah terkumpul (Sugiyono, 2013: 147).

Untuk merespons hipotesis deskriptif tersangkut masalah riset ini akan dipakai upaya demi menyatukan data berikut berlandaskan variabel yang diuji. Rumus yang akan dipakai buat menganalisis rentang skala yakni (Umar, 2011: 164):

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.2. Rentang Skala

Sumber: (Umar, 2011: 164)

Keterangan: n = jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban tiap item

RS = rentang skala

Untuk mengetahui rentang skala, terlebih dahulu ditentukan nilai terendah serta nilai tertinggi. Sampel yang dipakai berkisar 124 responden serta banyaknya pilihan jawaban berkisar 5. Berlandaskan rentang skala tiap kriteria sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{RS} &= \frac{124 (5-1)}{5} \\ \text{RS} &= \frac{124 (4)}{5} \\ \text{RS} &= 99 \end{aligned}$$

Tabel 3.3 Hasil Rentang Skala Penelitian

No.	Rentang Skala	Kriteria
1	124 – 223	Sangat tidak setuju
2	224 – 319	Tidak setuju
3	320 – 418	Cukup setuju
4	419 – 517	Setuju
5	518 – 617	Sangat setuju

Sumber: Peneliti (2019)

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas Instrumen

Merupakan kecermatan atau ketepatan instrumen yang valid akan alat ukur yang dipakai buat menghitung data tersebut. Bahwa instrumen tersebut bisa dipakai buat menghitung nilai yang diukur (Sugiyono, 2013: 121).

Pada topik uji reliabilitas serta validitas, ini hanya menjelaskan cara mengukur reliabilitas instrumen serta validitas memakai SPSS pada bentuk skala.

Tes validitas perangkat ialah tes yang dipakai buat memastikan validitas perangkat bisa dipakai untuk tes seterusnya (Asroi & Hidayat, 2016: 11).

Merupakan angka yang menjelaskan ikatan jarak skor pertanyaan dengan skor total, di saat memilih kepantasan serta tidaknya suatu item yang akan dipakai umumnya digunakan uji signifikansi koefisien korelasi atas taraf signifikan 0.05, maksudnya suatu item dianggap mempunyai tahap diterima atau valid apabila mempunyai korelasi signifikan mengenai total item (Wibowo, 2012: 35-36).

Nilai tes bisa dinyatakan memakai tes dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Standar ditolak atau diterima pada suatu data valid atau tidak, jika :

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item tersebut valid.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item tersebut tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas ialah cara ukur untuk membuktikan konsistensi hasil penilaian sekiranya alat untuk mengukur dipakai dengan orang yang serupa pada jangka yang berbeda maupun dipakai orang yang berbeda pada jangka yang bertepatan (Sanusi, 2011: 80)

Penguji memakai teknik *Cronbach's Alpha* dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila hasil reliabilitasnya $> 0,6$. Jika koefisien *Conbach's Alpa* kurang dari 0,6 dianggap mempunyai reliailitas yang rendah, apabila hasil 0,7 dapat diterima dan nilai diatas 0,8 dianggap tinggi (Wibowo, 2012: 53).

Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas

No.	Interval	Kriteria
5	0,80 – 1,00	Sangat tinggi
4	0,6 – 0,799	Tinggi
3	0,40 – 0,599	Cukup
2	0,20 – 0,399	Rendah
1	< 0,20	Sangat rendah

Sumber : (Wibowo, 2012: 52)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Tes asumsi dipakai buat menyampaikan *pre-test*, atau tes awal mengenai instrumen atau suatu alat yang dipakai pada pengambilan data, sehingga ketentuan demi memperoleh data yang tidak bias menjadi terwujud ataupun prinsip *Best Linier Unbiased Estimator (BLUE)* terwujud (Wibowo, 2012: 61).

3.5.3.1 Uji Normalitas

Tes normalitas dapat dilaksanakan pada persamaan uji *Kolmogorov-Smirnov*. agar bisa membuktikan bahwa data mempunyai distribusi normal, sebaiknya di test juga dengan memakai pendekatan *numeric*, yakni menerima keputusan berlandaskan besaran hasil yang dibandingi. Salah satu tes yang bisa dipakai ialah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai yang diterima pada tes *Kolmogorov-Smirnov* diatas 0,05 (Wibowo, 2012: 69).

Tes *Kolmogorov-Smirnov* bermaksud buat mengetest hipotesis dua distribusi apakah ada perbedaan, atau buat memastikan apakah distribusi dua populasi memiliki struktur yang sama (Nazir, 2013: 418).

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Tes multikolinieritas bisa didapatkan dengan memakai *tool* uji atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Tekniknya yaitu dengan membuktikan tiap-tiap nilai variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai VIF kurang dari 10, maka memperlihatkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel independen (Wibowo, 2012: 87).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tes heteroskedastisitas dari riset ini memakai uji *Glejser* dengan upaya meregresikan jarak hasil absolut residualnya dengan tiap-tiap variabel bebas. Apabila nilai dari hasil probabilitasnya mempunyai nilai signifikansi $>$ nilai *alpha*-nya (0,05), bahwa model tidak terjadi heteroskedastisitas (Wibowo, 2012: 93).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Individual yang menjelaskan suatu struktur ikatan antara dua linier atau lebih variabel dependen dengan variabel independennya. Pada pemakaian analisis ini, sebagian perihal yang dapat dijelaskan ialah arah ikatan serta susunan yang terbentuk antar dua variabel dependen dan independen, juga bisa memahami nilai estimasi atau prediksi nilai pada tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependennya apabila suatu keadaan terbentuk. Keadaan yang tercantum ialah

turun atau naiknya nilai tiap-tiap variabel independen itu sendiri yang diberikan pada model regresi (Wibowo, 2012: 126).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3.3
Regresi Linier Berganda

Sumber : (Wibowo, 2012: 127)

Dimana :

Y = variabel dependen (komitmen organisasional)

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

X₁ = variabel independen pertama (kepuasan kerja)

X₂ = variabel independen kedua (keadilan organisasional)

X₃ = variabel independen ketiga (pemberdayaan karyawan)

X_n = variabel independen ke-n

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis (R²) dipakai pada ikatannya buat melihat persentase atau jumlah kontribusi pengaruh variabel independen (X) pada model regresi yang secara bersama membagikan pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Koefisien nilai yang dikasih tau menunjukkan semua model yang terdapat bisa menunjukkan kondisi sesungguhnya (Wibowo, 2012: 135).

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Rumus 3.4
Koefisien Determinasi (R²)

Sumber : (Wibowo, 2012: 136)

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

ry_{x_1} = korelasi variabel x_1 dengan y

ry_{x_2} = korelasi variabel x_2 dengan y

rx_1x_2 = korelasi variabel x_1 dengan variabel x_2

3.5.5 Uji Hipotesis

Pada riset ini, penguji memakai dua teknik buat melakukan uji hipotesis, yakni uji t (uji parsial) dan uji f (uji simultan).

3.5.5.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji t ini dipakai buat memperlihatkan apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010: 68).

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Rumus 3.5 Uji t

Sumber : (Priyatno, 2010: 68)

Dimana :

b_i = koefisien regresi variabel i

s_{b_i} = standard error variabel i

Cara yang dipakai buat melihat apakah hipotesis ditolak atau diterima ialah:

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan lebih dari 0,05
- b. H_0 ditolak dan H_a diterima. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan kurang dari 0,05

3.5.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F ini dipakai buat memperlihatkan apakah variabel bebas(X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat(Y) (Priyatno, 2010: 67).

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Rumus 3.6 Uji F

Sumber : (Priyatno, 2010: 67)

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen

Cara yang dipakai buat melihat apakah hipotesis ditolak atau diterima ialah:

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak, Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, dengan nilai signifikan lebih dari 0,05
- b. H_0 ditolak dan H_a diterima Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, dengan nilai signifikan kurang dari 0,05

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi sebagai tujuan riset ini bertempat di PT Avava Duta Indonesia di Mall Jodoh Marina Blok B No 421-422, Batam.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian yang dilaksanakan kurang lebih selama 5 (lima) bulan sejak bulan September 2019 sampai dengan Januari 2020 hingga berakhirnya penyusunan skripsi ini.

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

No	Nama Kegiatan	September		Oktober				November				Desember		Januari	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Studi Kepustakaan	■													
2	Penentuan Topik	■	■												
3	Penentuan Judul			■	■										
4	Penelitian Lapangan				■	■	■	■	■	■					
5	Pengolahan Data										■	■	■		
6	Pembuatan Laporan													■	■
7	Pengumpulan														■

Sumber: Peneliti (2019)