

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA (*JOB INVOLVEMENT*) DAN KEPUASAN KERJA (*JOB SATISFACTION*) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEKAWAI
PUSDIKBANG SDM PERUM PERHUTANI MADIUN**

Clariza Dara Puspita¹
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
clarizadarapuspita@gmail.com

Supri Wahyudi Utomo²
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
supriutomo@yahoo.co.id

Nur Wahyuning Sulistyowati³
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
laurafredikson@yahoo.co.id

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja (*job involvement*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap komitmen organisasi pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. Desain penelitian ini yaitu hubungan kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun (2) Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun (3) Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*) dan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun.

Kata Kunci :

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job involvement and job satisfaction to the commitment of employee organization Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. The design of this research is causal relationship by using quantitative approach. The result of the research shows that: (1) Job Involvement has a significant effect to the Commitment of Employee Organization Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun (2) Job Satisfaction has a significant effect on the Commitment of Employee Organization Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun (3) Job Involvement and Job Satisfaction simultaneously have a significant influence on Organizational Commitment Personnel Pusdikbang Perum Perhutani Madiun.

Keywords : *Job Involvement, Job Satisfaction, Organizational Commitment*



**The 9th FIPA: Forum
Ilmiah Pendidikan
Akuntansi - Universitas
PGRI Madiun**
Vol. 5 No. 1
Hlmn. 364-380
Madiun, Oktober 2017
e-ISSN: 2337-9723

Artikel masuk:
23 September 2017
Tanggal diterima:
01 Oktober 2017

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi wajib dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi. Komitmen dapat diartikan terciptanya suatu hubungan yang berharga dan dipertahankan, di mana masing-masing pihak bersedia bekerjasama untuk kemajuan perusahaan. Komitmen ini bertujuan untuk mengikat karyawan dari segi tanggung jawabnya terhadap perusahaan tempat bekerja. Komitmen organisasi pada diri karyawan membuat karyawan tidak akan meninggalkan organisasi, maka semakin banyak karyawan yang berkomitmen akan meminimalisir tingkat pergantian karyawan.

Menurut Bangun (2012) perlakuan sama kepada setiap pekerja/buruh akan menciptakan rasa cinta yang makin tinggi pada perusahaan. Mereka akan memiliki loyalitas yang makin tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap mereka atas pekerjaannya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas dan keuntungan yang diperoleh semakin besar. Banyak hasil penelitian mengatakan bahwa komitmen karyawan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah penelitian Ansel dan Wijono (2012). Hasil penelitiannya membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi polisi di Kepolisian Resor Ende. Liwun dan Prabowo (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi, karena keterlibatan kerja dapat meningkatkan hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, hal ini disebabkan oleh karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang sedang dilakukannya saat ini. Hasil penelitian Ristanti dan Dihan (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Sijabat (2011) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasi, hasil ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan auditor mempunyai pengaruh yang berarti, yaitu mendorong mereka untuk berkomitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi berhubungan dengan keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan untuk kemajuan perusahaan sehingga bisa menghasilkan kerja yang maksimal. Karyawan yang terlibat akan memberikan efek baik terhadap kinerja perusahaan. Sikap positif mereka akan mendorong mereka untuk berkontribusi dalam pekerjaan secara positif. Menurut Robbins dan Coulter (2010) keterlibatan kerja merupakan derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performa kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasi dan sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

Komitmen organisasi juga berpengaruh pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan. Akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Menurut Bangun (2012) dengan perlakuan sama dalam berbagai kegiatan dalam organisasi, para anggota organisasi merasa puas. Ini dapat dilihat dari sikap mereka atas pekerjaannya. Tindakan pemberi kerja sangat menentukan atas perasaan pekerja untuk menilai pekerjaannya. Rasa puas merupakan faktor internal diri seseorang, bagaimana dia menilai pekerjaannya. Setiap anggota organisasi menginginkan untuk memperoleh kesempatan sama untuk ditempatkan pada posisi tertentu baik promosi maupun mutasi sehingga kepuasan kerja dapat berakibat pada peningkatan kinerja.

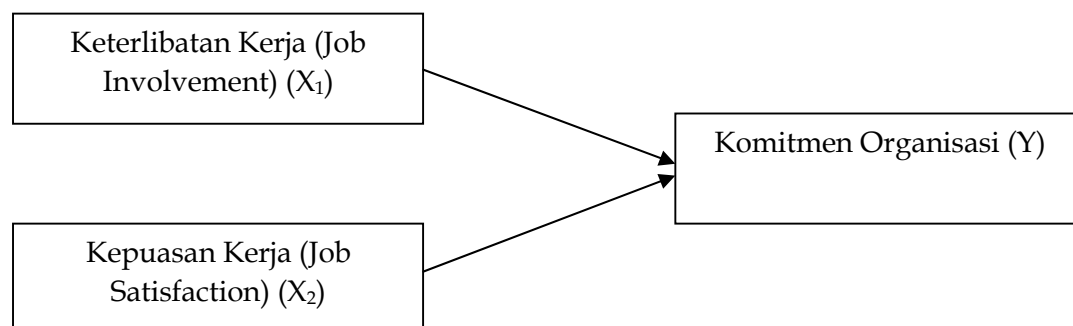
Pusat Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pusdikbang SDM) Perum Perhutani merupakan satuan organisasi perusahaan yang bertanggung jawab atas pengembangan SDM melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia perusahaan. Tujuan dari perusahaan tersebut yaitu, menyelenggarakan usaha untuk kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang berhubungan dengan pengelolaan hutan dan hasil hutan yang berkualitas dengan harga yang terjangkau oleh masyarakat. Dalam perusahaan ini memiliki sasaran yaitu agar terciptanya kualitas profesionalisme SDM (pengetahuan, keterampilan, serta perubahan sikap), sehingga mampu memiliki daya saing dan komitmen yang tinggi pada semua level organisasi. Sumber daya manusia merupakan keunggulan kompetitif dalam sebuah perusahaan. ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor paling utama dalam suatu perusahaan, sehingga perlu adanya keterlibatan pegawai dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Apabila seorang pegawai terlibat secara sungguh-sungguh terhadap pekerjaannya dan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka pegawai tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Begitupun sebaliknya apabila seorang pegawai tidak terlibat dengan organisasi secara sungguh-sungguh dan tidak puas dengan pekerjaannya maka pegawai tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, memberikan informasi bagi perusahaan di dalam menyikapi masalah dalam hal ketenagakerjaan mengenai keterlibatan kerja (*job involvement*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan komitmen organisasi, dan memberikan pengetahuan bagi pegawai di dalam melakukan pekerjaan sehingga memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/*scoring*. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2015) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Sehingga desain penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

Hipotesis Penelitian:

- H1 = Diduga ada pengaruh keterlibatan kerja (job involvement) terhadap komitmen organisasi pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun
- H2 = Diduga ada pengaruh kepuasan kerja (job satisfaction) terhadap komitmen organisasi pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun
- H3 = Diduga ada pengaruh keterlibatan kerja (job involvement) dan kepuasan kerja (job satisfaction) secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun dengan status Pegawai Tetap dengan total 70 pegawai. Sampel diambil menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi pada penelitian ini mengacu pada rumus Slovin (Siregar, 2014):

$$n = \frac{70}{1 + 70(0,05)^2}$$

$$= \frac{70}{1,175} = 59,57 \text{ dibulatkan menjadi } 60$$

Jadi diperoleh sampel penelitian adalah 60 pegawai.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Bentuk jawaban skala *Likert* terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Tabel 1. Pemberian skor berdasarkan Likert

Pernyataan Positif	Skor	Pernyataan Negatif	Skor
Sangat setuju (SS)	5	Sangat setuju (SS)	1
Setuju (S)	4	Setuju (S)	2
Netral (N)	3	Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Sumber: Siregar (2014)

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan program IBM SPSS *Statistic* versi 23. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Dalam penelitian ini statistik deskriptif yang digunakan, yaitu nilai rata-rata (mean) dari jawaban responden. Statistik inferensial yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Jenis data yang digunakan, yaitu data interval, karena tidak ada nilai nol mutlak. Statistik inferensial yang digunakan, yaitu statistik parametric karena jenis datanya interval. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif hanya menggunakan mean (rata-rata). Hasil analisis deskriptif dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistic* versi 23, sebagai berikut:

a. Komitmen Organisasi

Tabel 2. Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi (Y)

No	Pernyataan	N	Skor Rata-rata
1	Saya akan merasa amat senang dapat menghabiskan masa karier saya di perusahaan ini	60	4,35
2	Bagi saya, masalah perusahaan bukanlah masalah saya	60	4,35
3	Saya merasa kemungkinan untuk diterima di perusahaan lain sangat kecil	60	3,47
4	Akan menguntungkan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini	60	3,92
5	Perusahaan sudah memberikan yang terbaik bagi saya	60	4,28
6	Saya tidak akan merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan saat ini	60	3,93

Sumber: Data Diolah, 2017

Dari tabel di atas menunjukkan jumlah data dalam penelitian ini berjumlah 60 dan dari keenam item sub indikator di dalam komitmen organisasi yang memiliki nilai tertinggi adalah pernyataan positif di mana merasa senang dapat menghabiskan masa karier di perusahaan dan pernyataan negatif yaitu masalah perusahaan bukanlah masalah pegawai dengan skor rata-rata sebesar 4,35.

b. Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*)

Tabel 3. Statistik Deskriptif Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*) (X₁)

No	Pernyataan	N	Skor Rata-rata
1	Saya selalu ikut serta dalam pekerjaan	60	4,33
2	Saya tidak terlibat dalam pengambilan keputusan saat rapat	60	3,30
3	Semua pekerjaan saya dapat terselesaikan dengan baik	60	4,28
4	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan saya tidak sesuai dengan jadwal	60	3,53
5	Saya merasa pekerjaan adalah bagian dari hidup	60	4,33
6	Pekerjaan ini tidak memberikan saya kenyamanan	60	4,13

Sumber: Data Diolah, (2017)

Dari hasil pengujian data di atas menunjukkan jumlah data dalam penelitian ini berjumlah 60 dan dari keenam item sub indikator di dalam keterlibatan kerja (*job involvement*) yang memiliki nilai tertinggi adalah pernyataan selalu ikut serta dalam pekerjaan dan pekerjaan adalah bagian dari hidup, dengan skor rata-rata sebesar 4,33.

c. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)**Tabel 4. Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) (X_2)**

No	Pernyataan	N	Skor Rata-rata
1	Bagi saya, pekerjaan saya sangat menarik	60	4,18
2	Pekerjaan saya tidak memberikan tanggung jawab kepada saya	60	4,08
3	Saya mendapatkan pengawasan dari atasan dalam melakukan pekerjaan	60	4,18
4	Saya tidak mendapatkan motivasi dari atasan saya	60	3,77
5	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	60	4,60
6	Tidak adanya kelompok kerja yang mendukung dan saling menasihati	60	4,28
7	Saya tidak mendapatkan kesempatan promosi jabatan dalam kerja	60	3,75
8	Dengan bekerja di perusahaan ini, dapat meningkatkan status sosial saya	60	4,08
9	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang telah saya lakukan	60	3,68
10	Saya merasa tidak puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan	60	3,72

Sumber: Data Diolah, (2017)

Dari hasil pengujian data di atas menunjukkan jumlah data dalam penelitian ini berjumlah 60 dan dari kesepuluh item sub indikator di dalam kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang memiliki nilai tertinggi adalah pernyataan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, dengan skor rata-rata sebesar 4,60.

Hasil Pengujian Hipotesis**1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Berikut adalah hasil uji validitas pada masing-masing variabel:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Pernyataan	r hitung > r table	Keterangan
Komitmen Organisasi 1	0,686 > 0,254	Valid
Komitmen Organisasi 2	0,473 > 0,254	Valid
Komitmen Organisasi 3	0,644 > 0,254	Valid
Komitmen Organisasi 4	0,761 > 0,254	Valid
Komitmen Organisasi 5	0,732 > 0,254	Valid
Komitmen Organisasi 6	0,661 > 0,254	Valid

Sumber: Data Diolah, (2017)

Dari tabel 5 dapat diketahui nilai r hitung dari setiap pernyataan lebih besar dari nilai r table. Maka pernyataan untuk variabel komitmen organisasi adalah valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*)

Pernyataan	r hitung > r table	Keterangan
Keterlibatan Kerja 1	0,595 > 0,254	Valid
Keterlibatan Kerja 2	0,696 > 0,254	Valid
Keterlibatan Kerja 3	0,527 > 0,254	Valid
Keterlibatan Kerja 4	0,533 > 0,254	Valid
Keterlibatan Kerja 5	0,589 > 0,254	Valid
Keterlibatan Kerja 6	0,694 > 0,254	Valid

Sumber: Data Diolah, (2017)

Dari tabel 6 dapat diketahui nilai r hitung dari setiap pernyataan lebih besar dari nilai r table. Maka semua pernyataan untuk variabel keterlibatan kerja (*job involvement*) adalah valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Pernyataan	r hitung > r table	Keterangan
Kepuasan Kerja 1	0,499 > 0,254	Valid
Kepuasan Kerja 2	0,623 > 0,254	Valid
Kepuasan Kerja 3	0,314 > 0,254	Valid
Kepuasan Kerja 4	0,390 > 0,254	Valid
Kepuasan Kerja 5	0,551 > 0,254	Valid
Kepuasan Kerja 6	0,657 > 0,254	Valid
Kepuasan Kerja 7	0,694 > 0,254	Valid
Kepuasan Kerja 8	0,654 > 0,254	Valid
Kepuasan Kerja 9	0,780 > 0,254	Valid
Kepuasan Kerja 10	0,815 > 0,254	Valid

Sumber: Data Diolah, (2017)

Dari tabel 7 dapat diketahui nilai r hitung dari setiap pernyataan lebih besar dari nilai r table. Maka semua pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas dari instrumen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
1	Keterlibatan Kerja (<i>Job Involvement</i>) (X_1)	0,638 > 0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>) (X_2)	0,814 > 0,60	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (Y)	0,743 > 0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah, (2017)

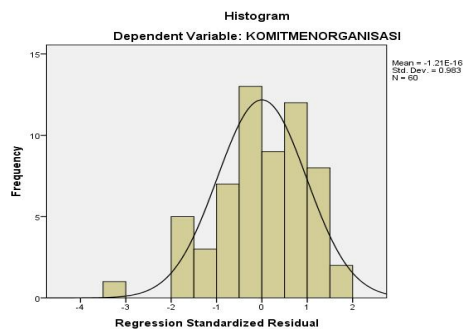
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan oleh variabel keterlibatan kerja (*job involvement*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan komitmen organisasi dapat dipercaya atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2. Statistik Inferensial

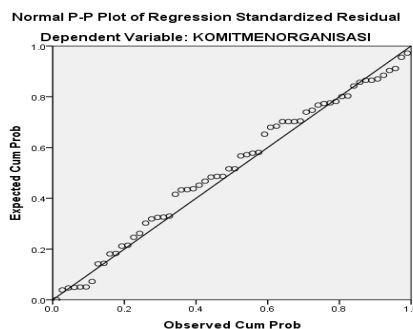
a. Uji Asumsi Dasar

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.



Gambar 2. Grafik Histogram



Gambar 3. Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar grafik di atas, diketahui bahwa data telah berdistribusi normal, di mana titik pada grafik histogram menunjukkan bentuk lonceng yang sempurna, sedangkan titik-titik pada grafik *normal probability plot* telah menghimpit mengikuti garis diagonal.

Uji normalitas tersebut dipertegas dengan uji statistik *one - sample Kolmogorov Smirnov*. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut disajikan tabel yang merupakan hasil output uji normalitas data:

Tabel 9. One - Sample Kolmogorov - Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameter ^a	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,54877170
Most Extreme Differences	Absolute	0,083
	Positive	0,052
	Negative	- 0,083
Test Statistic		0,083
Asymp. Sig. (2 - tailed)		0,200

Sumber: Data Diolah, (2017)

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji normalitas yang terdapat di atas bahwa nilai *Assymp Sig* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang akan dianalisis terdistribusi normal.

2) Uji Homogenitas

Menurut Siregar (2014) pengujian homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah objek (tiga sampel atau lebih) yang diteliti mempunyai varian yang sama. Bila objek yang diteliti tidak mempunyai varian yang sama, maka uji *anova* tidak dapat diberlakukan.

Tabel 10. Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,156	11	48	.342

Sumber: Data Diolah, (2017)

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasi (Y) berdasarkan variabel keterlibatan kerja (*job involvement*) (X_1) = 0,342 > 0,05, artinya data variabel komitmen organisasi (Y) berdasarkan variabel keterlibatan kerja (*job involvement*) (X_1) mempunyai varian yang sama.

Tabel 11. Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,574	13	41	.133

Sumber: Data Diolah, (2017)

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasi (Y) berdasarkan variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) (X_2) = 0,133 > 0,05, artinya data variabel komitmen organisasi (Y) berdasarkan variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) (X_2) mempunyai varian yang sama.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Keterlibatan Kerja (<i>Job Involvement</i>) X_1	0,733	1,365	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>) X_2	0,733	1,365	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Diolah, (2017)

Berdasarkan Tabel 12 uji multikolinearitas di atas bahwa hasil perhitungan nilai tolerance dari masing-masing variabel independen yaitu Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*) (X_1) = 0,733; Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) (X_2) = 0,733; nilai tolerance $\geq 0,10$ yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan VIF dari masing-masing variabel independen yaitu Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*) (X_1) = 1,365; Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) (X_2) = 1,365; nilai VIF lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

2) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Metode pengujian dengan menggunakan uji Durbin - Watson, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Durbin - Watson (DW test)

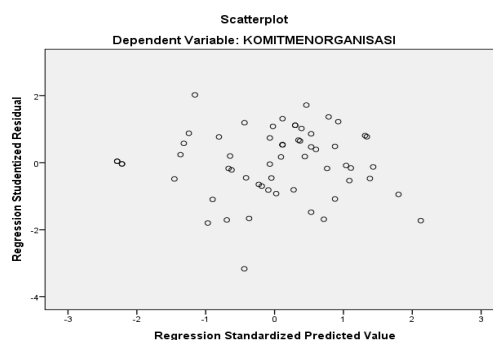
Koefisiensi		Kriteria		Keterangan
D - W	d_U	DW	$4 - d_U$	
2,097	1,652	2,097	2,348	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber: Data Diolah, (2017)

Dari tabel 13 nilai DW sebesar 2,097, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5 %, jumlah sampel 60 (n) dan jumlah variabel independen 2 ($k = 2$). Terdapat DW sebesar 2,097 di tengah antara d_U sebesar 1,652 dengan $4 - d_U$ ($4 - 1,652$) sebesar 2,348. Uji Durbin - Watson (DW test) di atas menunjukkan bahwa nilai $d_U < DW < 4 - d_U$ ($1,652 < 2,097 < 2,348$), maka H_0 diterima (tidak terjadi autokorelasi) pada model regresi yang diteliti.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4 grafik *Scatterplot* di atas memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Analisis Data dan Uji Hipotesis

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS dengan model Coefficients disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.154	3.050		.960
	KETERLIBATANKERJA	.258	.127	.212	.047
	KEPUASANKERJA	.453	.078	.608	.000

a. Dependent Variable: KOMITMENORGANISASI

Sumber: Data Diolah, (2017)

Berdasarkan tabel 14 di atas, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = -0,154 + 0,258.X_1 + 0,453.X_2$$

Persamaan regresi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (b_0): - 0,154, nilai konstanta bernilai negatif artinya jika skor variabel keterlibatan kerja (*job involvement*) (X_1) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) (X_2) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka skor komitmen organisasi pegawai akan semakin berkurang.
 - Koefisien (b_1): 0,258, koefisien variabel keterlibatan kerja (*job involvement*) (X_1) bernilai positif artinya pengaruh keterlibatan kerja (*job involvement*) terhadap komitmen organisasi pegawai adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor keterlibatan kerja (*job involvement*) meningkat, maka komitmen organisasi pegawai akan semakin meningkat.
 - Koefisien (b_2): 0,453, koefisien variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) (X_2) bernilai positif artinya pengaruh kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap komitmen organisasi pegawai adalah bersifat positif dan kuat. Jika skor kepuasan kerja (*job satisfaction*) meningkat, maka komitmen organisasi akan semakin meningkat.
- b. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2009) analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 15. Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi (Adjusted R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.547	.531	2.593

a. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, KETERLIBATANKERJA

Sumber: Data Diolah, (2017)

Analisis koefisien determinasi (R^2) adalah 0,531 artinya komitmen organisasi pegawai (Y) mampu diterangkan oleh keterlibatan kerja (*job involvement*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara bersama-sama sebesar 53,1 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 46,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

c. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Priyatno (2009) uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

1) Uji Hipotesis 1

Nilai untuk X_1 sebesar $0,047 < 0,05$ maka H_0 untuk X_1 ditolak, sehingga menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja (*job involvement*) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada taraf 5 %. Dengan demikian uji t dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja (*job involvement*) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai dan **H₁ diterima**.

2) Uji Hipotesis 2

Nilai untuk X_2 sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 untuk X_2 ditolak, dengan demikian variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada taraf 5 %. Dengan demikian melalui uji t dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai dan **H₂ diterima**.

d. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Priyatno (2009) uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tabel 16. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463.322	2	231.661	34.452	.000 ^b
	Residual	383.278	57	6.724		
	Total	846.600	59			

a. Dependent Variable: KOMITMENORGANISASI

b. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, KETERLIBATANKERJA

Sumber: Data Diolah, (2017)

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa diperoleh F hitung sebesar 34,452 dan F table sebesar 3,150 (F hitung > F table), dengan tingkat signifikan yang diperoleh yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja (*job involvement*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai, **H₃ diterima**.

Pembahasan

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun

Berdasarkan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja (*job involvement*) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai maka komitmen organisasi akan semakin tinggi.

Pengaruh signifikan keterlibatan kerja (*job involvement*) terhadap komitmen organisasi pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun dikarenakan

penerapan keterlibatan kerja yang sudah efektif dan tepat di mana bentuk partisipasi yang ada dalam diri pegawai untuk berusaha semaksimal mungkin agar mencapai komitmen terhadap perusahaan. Di dalam perusahaan mempunyai sistem ikat, di mana pegawai harus membuat kesepakatan kerja di awal tahun, karena perusahaan mempunyai target yang harus terpenuhi dan harus dijalankan oleh pegawai, sehingga pegawai akan berperan aktif, berpartisipasi dalam pekerjaan, dan mengutamakan pekerjaan yang berdampak dalam meningkatnya komitmen organisasi pegawai. Dengan item sub indikator yang paling mendukung keterlibatan kerja adalah selalu ikut serta dalam pekerjaan dan pekerjaan adalah bagian dari hidup, karena memiliki skor rata-rata tertinggi sebesar 4,33.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Stephanus dan Hendro (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi. Karena keterlibatan kerja dapat meningkatkan hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, hal ini disebabkan oleh karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang sedang dilakukannya saat ini. Penelitian Jerry dan Sherley (2014) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk cabang Ciputat. Hal ini berarti, semakin besar tingkat keterlibatan kerja karyawan, maka sudah pasti komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga akan meningkat.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun

Berdasarkan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka komitmen organisasi pegawai pada perusahaan akan meningkat.

Pengaruh signifikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap komitmen organisasi pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun dikarenakan perusahaan memberikan kepuasan terhadap pegawai, seperti promosi jabatan, gaji yang sesuai dengan pekerjaan. Selain itu faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yaitu menjalin hubungan baik atasan dengan para pegawai, selalu memberikan dukungan positif antar pegawai satu dengan pegawai yang lain. Dalam perusahaan ini, kepuasan kerja diukur setiap bulan menggunakan indeks kepuasan kerja dan *satisfaction employee* yang diukur secara online. Sehingga setiap bulan perusahaan dapat mengetahui sejauh mana kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai yang tinggi akan berdampak pada komitmen organisasi pegawai dalam perusahaan. Dengan item sub indikator yang paling mendukung kepuasan kerja pegawai adalah menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, karena memiliki skor rata-rata tertinggi sebesar 4,60.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jadongan (2011) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasi, hasil ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan auditor mempunyai pengaruh yang berarti, yaitu mendorong mereka untuk berkomitmen terhadap organisasi. Penelitian Dede, Djudi, dan Arik (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat diartikan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan semakin tinggi pula komitmen organisasional karyawan.

3. Pengaruh Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*) dan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun

Berdasarkan hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja (*job involvement*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai komitmen organisasi pegawai maka perusahaan dan pegawai harus bekerja sama dalam meningkatkan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.

Pengaruh signifikan keterlibatan kerja (*job involvement*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap komitmen organisasi pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun, dikarenakan pegawai terlibat langsung dalam perusahaan dan pegawai memiliki keterlibatan kerja yang baik dan sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Ciri-ciri pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang baik adalah pegawai yang selalu ikut serta dalam pekerjaan, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan deadline. Kepuasan kerja pegawai dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Kepuasan kerja pegawai dilihat dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu yang ada dalam diri pegawai, seperti umur, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, dan sikap kerja. Sedangkan faktor eksternal yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kesempatan promosi jabatan, hubungan kerja, dan gaji.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maria dan Sutarto (2012) yang menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi polisi di Polres Ende. Keterlibatan kerja merupakan faktor internal dan kepuasan kerja merupakan faktor eksternal yang perlu ditumbuhkan dalam diri setiap polisi. Kedua faktor internal dan eksternal ini dapat digunakan untuk meningkatkan komitmen polisi terhadap organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja (*job involvement*) memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai maka komitmen organisasi akan semakin tinggi, didukung dengan sub indikator yang paling tinggi mempengaruhi keterlibatan kerja adalah selalu ikut serta dalam pekerjaan dan pekerjaan adalah bagian dari hidup. Artinya, pegawai aktif berpartisipasi menunjukkan perhatian terhadap pekerjaannya dan pegawai menganggap pekerjaannya itu penting bagi harga dirinya.
2. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka komitmen organisasi pegawai pada perusahaan akan meningkat. Sub indikator yang paling tinggi mempengaruhi kepuasan kerja adalah menjalin hubungan baik dengan rekan kerja. Artinya, antara pegawai dengan atasan dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya menjalin hubungan baik sehingga menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif.
3. Keterlibatan kerja (*job involvement*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai

Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. Hal ini menunjukkan apabila keterlibatan kerja (*job involvement*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai yang ada pada Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun semakin meningkat maka akan menyebabkan komitmen organisasi pegawai yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan agar maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansel, M.F., & Sutarto, W. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende. *Jurnal Psikologi*, 5 (2), 125-142.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ilahi, D.K.I., Mochamad, D.M., & Arik P. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44 (1), 31-39.
- Liwun, S.B.B.L., & Hendro, P. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Spiritualitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 8 (1), 32-40.
- Logahan, J.M.L., & Sherley, M.A. (2014). Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN – Ciputat. *Jurnal Business*, 5 (2), 551-563.
- Lubis, A.I. (2011). *Akuntansi Keperilakuan Jilid 1 Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nursanti, T.D.N., & Ebenhaezer, S., & Fajar, W. (2015). Pengaruh Job Involvement dan Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Serta Dampaknya Pada Knowledge Sharing di PT Indolift Sukses Abadi. *Jurnal Bisnis*, 6 (2), 233-240.
- Priyatno, D. (2009). *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ristanti, A.J.R., & Fereshti, N.D. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5 (1), 53-64.
- Robbins, S.P., & Timothy, A.J. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., & Mary, C. (2010). *Manajemen Jilid 2 Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun Dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sijabat, J. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keinginan Untuk Pindah. *Jurnal Visi*, 19 (3), 592-608.
- Simanjuntak, N., & Edy, R. (2013). Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang). *Jurnal Manajemen*, 2 (3), 1-10.
- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Tobing, D.S.K.L.T. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11 (1), 31-37.
- Tranggono, R.P.T., & Andi, K. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 15 (1), 80-90.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Lampiran Kuesioner

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :(Mohon Diisi)
 Nomor Responden :(Diisi oleh peneliti)
 Umur :Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan *)
 Jabatan :
 Lama Bekerja :
 Pendidikan Terakhir :
 *) Coret Yang Tidak Perlu

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan Pengaruh Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*) dan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun, mohon Bapak/Ibu memberi tanda centang (√) pada kotak jawaban yang dianggap tepat.

Setiap pernyataan terdiri dari 5 (lima) pilihan jawaban.

PERNYATAAN POSITIF		PERNYATAN NEGATIF	
Keterangan	Nilai	Keterangan	Nilai
a. SS = Sangat Setuju	5	a. SS = Sangat Setuju	1
b. S = Setuju	4	b. S = Setuju	2
c. N = Ragu-ragu	3	c. N = Ragu-ragu	3
d. TS = Tidak Setuju	2	d. TS = Tidak Setuju	4
e. STS = Sangat Tidak Setuju	1	e. STS = Sangat Tidak Setuju	5

1. Komitmen Organisasi

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya akan merasa amat senang dapat menghabiskan masa karier saya di perusahaan ini					
2.	Bagi saya, masalah perusahaan bukanlah masalah saya					
	Komitmen Berkelanjutan					
3.	Saya merasa kemungkinan untuk diterima di perusahaan lain sangat kecil					
4.	Akan menguntungkan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini					
	Komitmen Normatif					
5.	Perusahaan sudah memberikan yang terbaik bagi saya					
6.	Saya tidak akan merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan saat ini					

2. Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	Aktif Berpartisipasi dalam Pekerjaan					
7.	Saya selalu ikut serta dalam pekerjaan					
8.	Saya tidak terlibat dalam pengambilan keputusan saat rapat					
	Mengutamakan Pekerjaan					
9.	Semua pekerjaan saya dapat terselesaikan dengan baik					
10.	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan saya tidak sesuai dengan jadwal					
	Pekerjaan Penting Bagi Harga Diri					
11.	Saya merasa pekerjaan adalah bagian dari hidup					
12.	Pekerjaan ini tidak memberikan saya kenyamanan					

3. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	Pekerjaan Itu Sendiri					
13.	Bagi saya, pekerjaan saya sangat menarik					
14.	Pekerjaan saya tidak memberikan tanggung jawab kepada saya					
	Hubungan dengan Atasan					
15.	Saya mendapatkan pengawasan dari atasan dalam melakukan pekerjaan					
16.	Saya tidak mendapatkan motivasi dari atasan dalam bekerja					
	Teman Sekerja					
17.	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja					
18.	Tidak adanya kelompok kerja yang mendukung dan saling menasihati					
	Promosi					
19.	Saya tidak mendapatkan kesempatan promosi jabatan dalam kerja					
20.	Dengan bekerja di perusahaan ini, dapat meningkatkan status sosial saya					
	Gaji atau Upah					
21.	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang telah saya lakukan					
22.	Saya merasa tidak puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan					

Sumber: Triatna (2015), Sopiah (2008), Ratu (2012), Nur (2014), dikembangkan peneliti (2017)