

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI
(Studi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang)**

S K R I P S I

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

O l e h

M. YULINADI
NIM : 04610049



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2008**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI
(Studi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang)**

S K R I P S I

O l e h

M. YULINADI

NIM : 04610049



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2008**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI
(Studi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang)**

S K R I P S I

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

O l e h

M. YULINADI
NIM : 04610049



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2008**

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI
(Studi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang)

S K R I P S I

O l e h

M. YULINADI
NIM : 04610049

Telah Disetujui, 18 September 2008

Dosen Pembimbing,

Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP. 150327244

Mengetahui :

D e k a n,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA

NIP. 150231828

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI
(Studi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang)**

S K R I P S I

O l e h

M. YULINADI

NIM : 04610049

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 14 Oktober 2008

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua <u>Dr. Jamal Lulail Yunus, SE., MM</u> NIP. 150299506	: ()
2. Sekretaris / Pembimbing <u>Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si</u> NIP. 150327244	: ()
3. Penguji Utama <u>Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA</u> NIP. 150203742	: ()

Disahkan Oleh:

D e k a n,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828
SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : M. Yulinadi
NIM : 04610049
Alamat : Jl. Kapten Fiere Tendean No. 13 Binjai 3, Kandangan, H-S-S,
Kalimantan Selatan

menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan judul :

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang)

adalah hasil karya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang, 18 September 2008
Hormat saya,

M. Yulinadi
NIM. 04610049

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini untuk mereka yang spesial dalam hidupku:

- *Kedua orang tuaku yang saya hormati, terima kasih yang tak terhingga atas doa dan kasih sayangmu,*
- *Adik-adikku yang tercinta, terima kasih yang tak terhingga atas doa dan motivasimu.*
- *Kekasihku Endraswari Kusuma Ardhani yang selalu mendukung dan menemaniku baik dalam suka maupun duka dalam menyelesaikan karya ini.*
- *Teman-temanku angkatan 2004 FE yang telah membantu, khususnya Rofiq dan Mahrus.*
- *Serta semuanya yang telah mencurahkan perhatian dan dorongan atas terselesainya karya ini tidak lupa saya ucapkan terima kasih.*

Semoga Allah SWT selalu memberikan hidayah dan kebahagiaan dunia dan akhirat atas kebaikan dan keikhlasan kalian.

Dan akhirnya.....Ucapan maaf atas segala kekhilafan dan kesalahan yang pernah saya lakukan baik sengaja maupun tidak disengaja kepada bapak dan ibu dosen serta teman-temanku sekalian.

MOTTO

“Dengan iman hidup terarah

Dengan ilmu hidup menjadi mudah

Dengan cinta hidup bahagia

Dengan seni hidup terasa indah”



**DEPERTEMEN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomer: 005/BAN-PT/AK-X/SI/II/2007
Jalan Gajayana 50 Malang 65144, Telepon (0341) 558881, Faksimile (0341) 558881
e-mail : feuinmlg@yahoo.co.id

BUKTI KONSULTASI

Nama : M. Yulinadi
NIM : 04610049/ Manajemen
Pembimbing : Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang)

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	1 Maret 2008	Pengajuan Proposal	1.
2.	2 Mei 2008	Pengajuan Bab III	2.
3.	10 Mei 2008	Pengajuan Bab I, II, III	3.
4.	15 Mei 2008	ACC Proposal	4.
5.	15 September 2008	Konsultasi Bab I, II, III, IV, V	5.
6.	18 September 2008	ACC Bab I, II, III, IV, V	6.

Malang, 18 September 2008
Mengetahui
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI
(Studi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang)**

S K R I P S I

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

O l e h

M. YULINADI
NIM : 04610049



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2008**

ABSTRAK

Yulinadi, M, 2008 SKRIPSI. Judul: "Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang)".

Pembimbing : Achmad Sani Supriyanto, SE., M.si

Kata Kunci : Motivasi, Komitmen Organisasi

Motivasi adalah faktor penting bagi perkembangan perusahaan. Motivasi erat hubungannya dengan produktivitas kerja dan komitmen organisasi. Data awal penelitian menunjukkan bahwa produktivitas pada perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang, yang tercermin dari kapasitas dan kualitas produk cukup tinggi dengan trend yang menaik. Rendahnya komitmen memberikan kerugian tidak hanya kepada organisasi, tetapi juga merugikan kepada diri individu yang keluar dari organisasi. Fokus dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi yang terdiri dari dua variabel yaitu faktor pendorong (X_1) dan faktor penyehat (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara simultan maupun secara parsial pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi di Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Dengan jumlah sampel 50 responden. Pengujian instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas sedangkan metode analisis data dengan menggunakan regresi lenier berganda dengan uji F dan uji t.

Dari hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda, diperoleh hasil perhitungan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Dengan nilai F_{hitung} (15,491) > dari F_{tabel} (3,1826). Sedangkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 37,2% dan sisanya 62,8% oleh variabel lain. Sedangkan secara parsial variabel faktor pendorong berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai t_{hitung} (3,393) > t_{tabel} (2,009). Itu artinya, H_a diterima dan H_o ditolak. Faktor penyehat berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena nilai t_{hitung} (2,227) > t_{tabel} (2,009). Sedangkan variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel faktor pendorong dengan nilai nilai t_{hitung} (3,393).

" : 2008
"Burung Jalak")
:
:

"Burung Jalak"

: عامل الدافعة (X_1) و عامل الصحة (X_2) لعهد
المنظمة (Y).

"Burung Jalak"

" " " "

(Y) (X)
F > (15,491) F (3,1826).

الأخر. أما بالبيان الخصوص عامل الدافعة يتأثر بعهد المنظمة بالامتحان حساب
(3,393) > اجدوال (2,009) حتى H_a مقبول و H_o مردود.
عامل الصحة يتأثر بعهد المنظمة لأن حساب (2,227) > اجدوال (2,009). أما
البيان الذي أكثر تأثيرا هو بيان عامل بالامتحان حساب (3,393).

ABSTRACT

Yulinadi, M, 2008 Mini Thesis. Title: "The Influence of Motivation to the Organisation Commitment (Study On Coffe Firm "Burung Jalak" Malang)".

Counsellor: Achmad Sani Supriyanto, SE., M.

Key word: Motivation, Organisation commitment

Motivation is one of urgent variables for the company. Motivation has a strong correlation with working productivity and organization commitment. The current data of Coffe Firm "Burung Jalak" Malang showed that productivity measured by product's capacity and quality have up-trend. Low commitment gives loss not only to organization, but also adverse to self secretary individual of organization. The focus this research is the influence of motivation to the organization commitment of two variables, the are motivation factor (X_1) and hygiene factor (X_2) toward the organization commitment (Y).

The aim of this research is to know the influence of motivation to THE organization commitment at Coffe Firm "Burung Jalak" Malang, simultantly and partially. This research is an quantitative research with survey approach to 50 respondents by used OLS Multiple regression as analysis model. The independent variable is motivation whereas dependent variable is organization commitment. The estimation of validity is done by pearson correlation whereas reability is done by used alpha croancbach.

The result of F estimation shows that all of independent variables is duly model to predict organisational commitment. It is showed by F statistic value that have value greather than F table. It is $15,491 > 3,1826$. Meanwhile R adjusted square is 0,372. It means that all of independent variables can influence dependent variable as 37,2% and its rest 62,8% influenced by another variable. Partially, thruster factor variable influence to organisational commitment with t statistic greather than t table. It is $3,393 > 2,009$. That its means, H_a is accepted and H_o is refused. Meanwhile the second of independent variable also influences to the organization commitment. It is showed by t statistic that has greather value than t table, $2,227 > 2,009$. Thruster factor variable is variable that has influencing dominantly to organization commitment. It is showed by t statistic that have greather value as 3,393.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAKSI.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Batasan Penelitian	6
E. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	9
A. Penelitian Terdahulu	9
B. Kajian Teoritis	13
1. Motivasi	13
2. Komitmen Organisasi	27
3. Hubungan Motivasi dengan Komitmen Organisasi	38
4. Kerangka Berfikir	39

5. Hipotesis	40
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	43
A. Lokasi Penelitian	43
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian	43
C. Populasi Penelitian	44
D. Data dan Sumber Data	44
E. Teknik Pengumpulan Data	44
F. Skala Pengukuran	46
G. Definisi Oprasional Variabel	48
H. Metode Analisis Data	53
BAB IV : PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	59
A. Paparan Data Hasil Penelitian	
1. Sejarah singkat Perusahaan Kopi	
"Burung Jalak" Malang	59
2. Lokasi Perusahaan Kopi	
"Burung Jalak"Malang	60
3. Bentuk Hukum Perusahaan Kopi	
"Burung Jalak"Malang	61
4. Struktur Organisasi Perusahaan Kopi	
"Burung Jalak"Malang	62
5. Ruang Lingkup Kegiatan Perusahaan Kopi	
"Burung Jalak"Malang	66

6. Tujuan Perusahaan Perusahaan Kopi	
“Burung Jalak” Malang	75
B. Pembahasan Data Hasil Penelitian	78
1. Karakteristik Responden	78
2. Deskripsi Variabel	81
3. Distribusi Jawaban Responden	82
4. Uji Validitas dan Reabilitas	87
5. Uji Regresi Linier Berganda.....	89
C. Pembahasan Hasil Analisis.....	93
1. Analisis Hasil Penelitian Secara Simultan	93
2. Analisis Hasil Penelitian Secara Parsial.....	96
3. Analisis Hasil Penelitian Variabel Paling Dominan	104
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	106
A. Kesimpulan	106
B. Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu	11
Tabel 3.1. Bobot Nilai Pertanyaan	47
Tabel 3.2. Konsep Variabel, Indikator dan Item	50
Tabel 4.1. Diskripsi responden berdasarkan usia	78
Tabel 4.2. Diskripsi responden berdasarkan jenis kelamin	79
Tabel 4.3. Diskripsi responden berdasarkan masa kerja	80
Tabel 4.4. Diskripsi responden berdasarkan pendidikan	81
Tabel 4.5 Distribusi frekuensi item variabel faktor pendorong (X_1).....	82
Tabel 4.6 Distribusi frekuensi item variabel faktor penyehat (X_2).....	84
Tabel 4.7 Distribusi frekuensi item variabel komitmen organisasi (Y)	86
Tabel 4.8. Uji Validitas	87
Tabel 4.9. Uji Reliabilitas	88
Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Proses Motivasi Dasar	15
Gambar 2.2. Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasioanl	29
Gambar 2.3. Model Kerangka Berfikir	39
Gambar 2.4. Model Konsep	40
Gambar 2.5. Model Hipotesis	41
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	62
Gambar 4.2. Proses Produksi	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Corelation

Lampiran 3 : Reliability

Lampiran 4 : Regression

Lampiran 5 : Frekuensi Responden

Lampiran 6 : Bukti Penelitian

Lampiran 7 : Gambar Perusahaan

Lampiran 8 : Bukti Konsultasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan manusia dalam bermasyarakat mengandung aktivitas-aktivitas baik hubungan antar manusia, individu atau kelompok yang tergabung dalam sebuah organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem dinamis yang berusaha mencapai tujuan yang telah direncanakan. Faktor penting yang menunjang tercapainya tujuan organisasi adalah pendayagunaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah pendukung utama organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, karena pada dasarnya manusia memiliki kecakapan, kecerdasan, kemauan, harapan, pengetahuan, kepercayaan, kesetiaan dan sebagainya. Semua ini merupakan karakteristik yang dimiliki oleh manusia. Jika karakteristik manusia tersebut diterapkan dalam sebuah organisasi, maka terwujudlah bentuk tingkah laku individu yang baik dalam organisasi tersebut.

Untuk itu berbagai macam usaha agar dalam sebuah organisasi dapat tumbuh dan berkembang, maka perlu dilakukan adanya suatu dorongan atau motivasi di dalam tubuh organisasi tersebut seperti

memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja maksimal. Motivasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam proses kinerja karyawan. Bila tidak ada dorongan dalam organisasi, maka dapat mempengaruhi kelancaran kegiatan organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Robbins (1999: 458) motivasi adalah kerelaan untuk mengeluarkan usaha-usaha tingkat tinggi menuju tujuan-tujuan organisasi. Motivasi merupakan kegiatan, menyalurkan, dan memelihara perilaku seseorang. Motivasi juga merupakan subjek yang penting bagi seorang pemimpin atau manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui karyawan (Handoko, 1999: 251).

Tujuan-tujuan memotivasi para karyawan dengan memberi tolok ukur yang spesifik dan menantang untuk membimbing dan merangsang kinerja. (Robbins, dkk., 1999: 488). Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan dalam diri individu. Dorongan-dorongan ini menghasilkan suatu pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu, jika tercapai akan memuaskan dan menyebabkan penurunan ketegangan (Robbins, 2002: 55). Sebuah organisasi yang baik akan selalu memperhatikan keinginan, kebutuhan dan harapan karyawannya. Karena setiap individu memiliki harapan yang unik dalam cara bekerja, yang membedakan antara individu yang

satu dengan yang lain. Akan tetapi, bagaimanapun juga komposisi rangkaian pembeberian kebutuhan atau harapan karyawan agar termotivasi harus dapat terpenuhi secara proporsional dan disesuaikan dengan tujuan perusahaan. Hal ini mutlak dilakukan apabila perusahaan mengharapkan karyawannya tetap menjadi anggota organisasi. Hal tersebut mengungkapkan bahwa motivasi dalam bekerja dapat berpengaruh dan menimbulkan perasaan komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi masih merupakan permasalahan bagi kebanyakan organisasi dalam sebuah perusahaan. Gejala-gejala yang ada di lapangan masih sering terdengar dan dirasakan, misalnya ketidaknyamanan kerja atau adanya tawaran dari perusahaan lain, tanpa ragu karyawan tersebut berpaling pada perusahaan lain. Komitmen yang tinggi ditandai dengan adanya kesetiaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan peraturan dan ketentuan-ketentuan perusahaan. Oleh karena itu, komitmen dalam organisasi tidak hanya timbul dengan sendirinya, melainkan timbul dengan adanya kondisi tertentu, maka sudah selayaknya suatu organisasi atau perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya adalah adanya suatu dorongan atau motivasi

dalam bekerja. Komitmen sebagai perilaku yang setia, yang pada umumnya datang dalam diri karyawan itu sendiri.

Setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari tidak akan lepas dengan yang namanya masalah, dimana masalah tersebut adalah merupakan suatu faktor penghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Peneliti mengidentifikasi adanya fenomena yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap komitmen karyawan dalam organisasi oleh Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang.

Tingkat kinerja dan semangat yang dimiliki oleh karyawan sudah cukup tinggi sehingga perusahaan kopi ini mampu bersaing dengan perusahaan kopi-kopi lainnya padahal rata-rata sebagian besar karyawan berpendidikan sangat rendah akan tetapi ada sebuah dorongan yang menyebabkan adanya kemampuan untuk bersaing. Apabila kinerja dan semangat yang tinggi tidak disertai dengan komitmen organisasi yang tinggi maka prestasi yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berlangsung lama sehingga tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai.

Perusahaan Kopi "Burung Jalak" merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam penggilingan kopi dan di kemas dalam bentuk bungkus yang harganya relatif murah di bandingkan dengan kopi-kopi yang sudah di terkenal. Peneliti mengambil obyek penelitian di

Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang berkaitan dengan adanya fenomena yang ada dalam perusahaan tersebut, yang juga belum pernah diadakan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu melalui penelitian ini akan dikaji bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang

B. Rumusan Masalah

1. Apakah variabel motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang ?
2. Apakah variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang ?
3. Variabel motivasi manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang secara simultan.
2. Mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang secara parsial.
3. Mengetahui variabel motivasi apa yang paling dominan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang.

D. Batasan Penelitian

Pada latar belakang dan rumusan masalah diatas, agar dalam penelitian ini tidak menimbulkan persepsi yang mengambang sehingga sulit untuk dipahami maka diperlukan pembatasan masalah yaitu hanya pada pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang. Dan dari berbagai macam teori

motivasi yang ada peneliti menggunakan teori Herzberg atau disebut teori dua faktor.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penulisan ini merupakan penerapan ilmu pada bidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam bidang kompensasi dan komitmen organisasi yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek yang penulis amati selama melaksanakan penelitian terhadap karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini akan diperoleh gambaran tentang motivasi karyawan pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang. Gambaran motivasi kerja karyawan ini penting, karena dengan gambaran ini bisa diantisipasi kebutuhan-kebutuhan apa kiranya yang merupakan kebutuhan-kebutuhan utama karyawan. Dengan diketahuinya kebutuhan-kebutuhan yang dianggap utama oleh para karyawan maka seorang pemimpin dalam lembaga perbankan ini bisa mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam memenuhi kebutuhan para karyawan dalam rangka peningkatan semangat atau gairah kerja.

3. Bagi Universitas

Sedikit ataupun banyaknya hasil penelitian ini akan memberikan sumbangannya juga dalam memperkaya informasi empirik dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang motivasi. Tidak peduli apakah sumbangan itu berupa dukungan ataupun tantangan, yang jelas sumbangan itu akan memperkaya atau memperjelas serta berguna juga sebagai bahan literatur atau referensi terhadap ilmu pengetahuan yang bersangkutan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian H. Teman Koesmono (2007) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya", menjelaskan bahwasanya Berdasarkan hasil analisis data yang ada dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Stress Kerja dengan koefisien jalur 0,093. Tuntutan Kerja mempengaruhi Stress Kerja dengan koefisien jalur 0,760. Disamping itu dari analisis yang ada ditemukan pula pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, koefisien jalurnya 0,442. Sedangkan Tuntutan Tugas mempunyai pengaruh kepada Kepuasan Kerja 0,846. Dalam analisis *Stress* Kerja ternyata berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 1,478. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan Koefisien 0,660 Kepuasan Kerja berdampak pada Komitmen Organisasi. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi dengan koefisien arah 0,117.

Moch. Hidayat (2003) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Motivasi Pegawai dan Efektivitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Propinsi Kalimantan Timur”. Dari hasil penelitian terhadap 63 orang pegawai ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi pegawai dengan prestasi kerja. Perolehan koefisien korelasi (r) sebesar 0,84 menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat. Ini berarti bahwa dalam rangka untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai perlu adanya motivasi yang diperoleh dari motivasi materiil dan motivasi immateriil. Sementara itu nilai koefisien determinasi (r^2) diperoleh = 0,711 atau 71,0 persen menunjukkan pengaruh motivasi pegawai terhadap prestasi kerja adalah besar pengaruhnya dibanding variabel efektivitas kerja pegawai. Dilaporkan dari penelitian ini bahwa tidak selamanya motivasi kerja pegawai didorong oleh kebutuhan bersifat mendasar (fisiologis), ternyata ada sebagian pegawai tingkat motivasinya tinggi didorong oleh kebutuhan akan kesempatan mengikuti kediklatan, kesempatan promosi jabatan, penghargaan dan suasana tempat kerja yang menyenangkan.

Tabel 2. 1
Persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu

No	Judul	Peneliti	Variabel	Analisis	Hasil
1.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi. Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya	H. Teman Koesmono 2007	Kepemimpinan (X_1), Tuntunan Tugas (X_2), Stress Kerja (X_3), Kepuasan Kerja (X_4), Motivasi (X_5), Komitmen Organisasi (Y)	Korelasi	Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap <i>Stress</i> Kerja dengan koefisien jalur 0,093. Tuntutan Kerja mempengaruhi <i>Stress</i> Kerja dengan koefisien jalur 0,760. Disamping itu dari analisis yang ada ditemukan pula pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, koefisien jalurnya 0,442. Sedangkan Tuntutan Tugas mempunyai pengaruh kepada Kepuasan Kerja 0,846. Dalam analisis <i>Stress</i> Kerja ternyata berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 1,478. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan Koefisien 0,660

					Kepuasan Kerja berdampak pada Komitmen Organisasi. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi dengan koefisien arah 0,117
2.	Hubungan Motivasi, Pegawai Dan Efektivitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Propinsi Kalimantan Timur	Moch. Hidayat 2003	Motivasi (X_1) Efektivitas kerja (X_2) Prestasi kerja (Y)	Korelasi	Perolehan koefisien korelasi (r) sebesar 0,84 menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat. Ini berarti bahwa dalam rangka untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai perlu adanya motivasi yang diperoleh dari motivasi materiil dan motivasi immateriil. Sementara itu nilai koefisien determinasi (r^2) diperoleh =0,711 atau 71,0 persen menunjukkan pengaruh motivasi pegawai terhadap prestasi kerja adalah besar pengaruhnya dibanding variabel efektivitas kerja pegawai.

3.	Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Perusahaan "Kopi Burung" Jalak Malang	M. Yulinadi 2008	Motivasi (X) Komitmen Organisasi (Y)	Regresi	Simultan: F hitung > F tabel. Parsial: t hitung > t tabel dengan nilai 15,491 > dari F_{tabel} 3,1826. Yang paling dominan adalah variabel X_1 dengan nilai t_{hitung} (3,393) terhadap Variabel terikat (Y)
----	---	---------------------	---	---------	--

B. Kajian Teoritis

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Setiap makhluk hidup di dunia ini mempunyai kebutuhan dan keinginan yang beraneka ragam, namun yang paling utama adalah kebutuhan hidup. Sebagai makhluk yang berakal dan lebih sempurna diantara makhluk yang lainnya, maka untuk memenuhi kebutuhannya manusia melaksanakan suatu aktivitas-aktivitas, salah satu aktivitas tersebut adalah bekerja. Bekerja di sini berarti melakukan suatu kegiatan untuk menghasilkan sebuah karya yang berguna atau dapat dinikmati oleh manusia. Menurut Denny (1993:1) motivasi berkaitan dengan kemampuan, sehingga orang

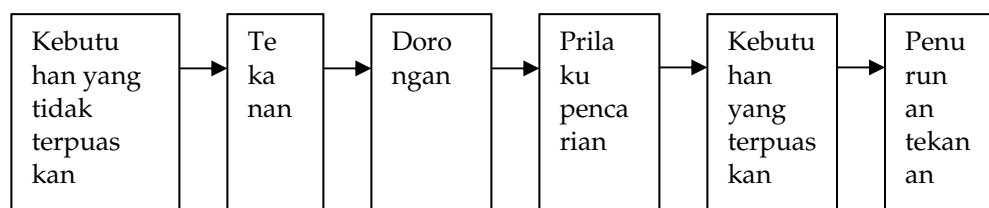
mengatakan ada kemampuan yang terkandung di dalam pribadi orang yang penuh motivasi.

Secara garis besar ada tiga latar belakang yang menyebabkan manusia itu bekerja yaitu latar belakang individual, latar belakang sosial, dan latar belakang agama. Dalam kehidupan sehari-hari dengan mudah kita temui orang-orang yang berhasil dalam usahanya di samping juga orang-orang lain yang mengalami kegagalan. Keberhasilan dan kegagalan itu tidak selamanya disebabkan oleh perbedaan kemampuan yang mereka miliki tetapi justru lebih sering disebabkan oleh perbedaan motivasi. Pekerjaan sejenis yang dikerjakan oleh dua orang yang memiliki kemampuan sama akan memberikan hasil yang berbeda jika masing-masing memiliki motivasi yang berbeda.

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan, 1999: 95). Motivasi juga bisa di artikan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku (Gibson, dkk, 1996; 185)

Motivasi berasal dari kata-kata *'movere'* yang berarti dorongan dalam istilah bahasa Inggrisnya disebut *"motivation"*. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu usaha menimbulkan dorongan (*motif*) pada individu (kelompok) agar bertindak, (Mohyi, 1999: 157). Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Pendapat yang lain mengatakan bahwa motivasi ialah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu (Robbins, 2002: 55). Berikut proses dari pada motivasi dasar:

Gambar 2.1
Proses motivasi dasar



Sumber : Robbins 2002: 55

Gambar di atas menunjukkan suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan mengakibatkan tekanan atau ketegangan, sehingga menghasilkan dorongan dari dalam diri individu. Dorongan itu kemudian menghasilkan sebuah pencarian untuk

menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memuaskan dan dapat menurunkan tekanan.

Karyawan-karyawan yang termotivasi berada dalam suatu kondisi tertekan. Untuk mengurangi ketegangan ini, mereka melakukan aktivitas. Semakin besar tekanan, semakin banyak aktivitas yang dibutuhkan untuk mengurangi ketegangan tersebut. Oleh karena itu, apabila sudah terlihat para karyawan bekerja keras melaksanakan aktivitasnya, maka dapat disimpulkan bahwa mereka didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.

b. Teori-Teori Motivasi

Pembahasan teori-teori motivasi didasarkan atas faktor-faktor penyebab adanya motivasi. Secara garis besar penyebab adanya motivasi dapat digolongkan menjadi lima golongan. Teori motivasi yang dapat dipakai untuk mengetahui motivasi diantaranya adalah :

1. Teori Motivasi berdasarkan Hirarkhi Kebutuhan

Teori ini dikembangkan oleh Maslow pada tahun 1954 (Gibson, 1996, *dalam* Sopiah, 2008:173). Menurut Maslow, kebutuhan manusia berjenjang, atau bertingkat, mulai dari

tingkatan rendah sampai yang paling tinggi. Manusia adalah sejenis makhluk yang serba kekurangan yang kebutuhannya dapat disusun berdasarkan keutamaannya (Manullang, 2001:114). Teori hirarkhi kebutuhan yang paling terkenal ialah teori motivasi Maslow dengan lima hirarkhi kebutuhannya. Teori Maslow tidak hanya mengklasifikasi kebutuhan manusia secara mudah tetapi juga mempunyai implikasi langsung bagi pengelolaan perilaku manusia dalam organisasi (Maslow, 1993).

Tingkatan yang dimaksud adalah sebagai berikut: (1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan dasar manusia agar dapat tetap bertahan hidup, seperti makanan, pakaian, perumahan. (2) kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety needs*), meliputi kebutuhan rasa aman dalam bekerja, keamanan untuk merdeka atau bebas dari ancaman. (3) Kebutuhan akan rasa memiliki, sosial dan kasih sayang (*social needs*), meliputi kebutuhan manusia untuk berinteraksi, berinterrelasi dan berafiliasi dengan orang lain. (4) Kebutuhan untuk dihargai, yaitu kebutuhan manusia untuk merasa dihargai, diakui keberadaannya, diakui eksistensinya,

kekuasaan, dan penghargaan dari orang lain. (5) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization*), kebutuhan yang dirasakan oleh seseorang dengan menggunakan kemampuan, keahlian dan potensi dirinya secara maksimal (Sopiah, 2008:173)

2. Teori Kebutuhan dari Mc Clelland

David Mc Clelland (1961) dalam Mangkunegara (2005:97) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu berikut ini:

- *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi lebih tinggi.
- *Need for Affiliatio*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

- *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

3. Teori Motivasi dari Herzberg

Teori Herzberg ini pada hakikatnya sama dengan teori Maslow di atas. Faktor *hygiene* sebenarnya bersifat preventif memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja. Faktor ini kira-kira tidak jauh bedanya dengan hirarki kebutuhan Maslow. Faktor higienis ini mencegah ketidakpuasan tetapi bukannya penyebab terjadinya kepuasan. Menurut Herzberg faktor ini tidak memotivasi para karyawan dalam bekerja. Adapun faktor yang dapat memotivasi para karyawan ialah yang disebut dengan sebutan faktor *motivator* (Thoha, 2007:231).

Menurut Herzberg (Handoko, 1999: 259) faktor-faktor pendorong dinamakan juga penyebab kepuasan (*satisfiers*), yang dimaksud dengan penyebab kepuasan jika faktor-faktor tersebut dapat dipenuhi, maka akan menimbulkan kepuasan kerja pada seseorang. Dengan adanya kepuasan akan meningkatkan semangat atau motivasi kerja. Sebaliknya jika

faktor-faktor penyebab kepuasan tidak terpenuhi, maka tidak akan timbul kepuasan kerja, dan ini berarti tidak ada peningkatan semangat kerja akan tetapi hal semacam ini tidak berarti menimbulkan ketidakpuasan.

Menurut Tampubolon (2004:87) Herzberg mengembangkan Teori Dua Faktor tentang motivasi, di mana faktor yang membuat orang merasa puas dan yang tidak puas (*ekstrinsik dan intrinsik*), yang juga lebih dikenal sebagai Teori Hygiene Motivasi. Penelitian Herzberg melahirkan dua kesimpulan mengenai teori tersebut.

Pertama; serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, maka tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan yang dinamakan pemuas atau motivator, yang meliputi antara lain sebagai berikut:

- Tingkat prestasi kerja
- Kerja itu sendiri
- Kemajuan

- Pengakuan
- Tanggung jawab
- Pertumbuhan

Kedua; ada serangkaian kondisi ekstrinsik, di mana keadaan pekerjaan dan hygiene yang menyebabkan merasa tidak puas di antara para karyawan apabila kondisi tidak ada, maka hal ini tidak perlu tidak perlu memotivasi karyawan. Faktor –faktor ini meliputi berikut ini:

- Upah atau gaji
- Keamanan kerja
- Hubungan dengan rekan atau teman bekerja
- Kondisi kerja
- Hubungan dengan atasan
- Kehidupan pribadi
- Kebijakan perusahaan
- Supervisi tekhnikal
- Status

Jadi berdasarkan teori-teori di atas maka dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg yaitu, dengan menggunakan

faktor pendorong (*motivation factor*) dan faktor penyehat (*hygiene factor*).

c. Motivasi dalam Perspektif Islam

Setiap makhluk hidup di dunia ini mempunyai kebutuhan dan keinginan yang beraneka ragam, namun yang paling utama adalah kebutuhan hidup. Sebagai makhluk yang berakal dan lebih sempurna diantara makhluk yang lainnya, maka untuk memenuhi kebutuhannya manusia melaksanakan suatu aktifitas-aktifitas, salah satu aktifitas tersebut adalah bekerja. Bekerja di sini berarti melakukan suatu kegiatan untuk menghasilkan sebuah karya yang berguna atau dapat dinikmati oleh manusia.

Secara garis besar ada tiga latar belakang yang menyebabkan manusia itu bekerja yaitu latar belakang individual, latar belakang sosial, dan latar belakang agama. Sejak Adam dan Hawa diturunkan dari sorga ke dunia fana ini, sejak itu mereka harus bekerja keras untuk memperoleh hidup dan kehidupan demi untuk melestarikan hidupnya. Sejak itu pula mereka harus memeras tenaga dan akal nya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Sebagaimana manusia biasa Adam dan Hawa beserta keluarganya dalam proses usaha untuk memenuhi

kebutuhan hidupnya tidak terlepas dari pelbagai tantangan dan rintangan lahiriah dan batiniah. Situasi dan kondisi demikian dialami pula oleh anak cucu Adam sampai generasi sekarang ini.

Manusia bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, seperti dikatakan oleh ahli bahwa bekerja sebagai aktivitas pemenuhan (*a desirable and fulfilling activity*), Bekerja sebagai pusat perhatian hidup manusia (Davis, 1985: 27). Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya (Hasibuan, 1999: 93). Bekerja merupakan suatu yang diagungkan dan usaha untuk memperbaiki standar kehidupan (Davis, 1985: 27).

Setiap orang mempunyai hak yang sama untuk bekerja, mencapai penghidupan, atau berusaha tanpa dibatasi oleh kedudukan sosialnya (*social status*). Dengan demikian setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, memimpin atau menduduki jabatan apapun sesuai dengan kemampuan masing-masing. Semua ini sesuai dengan prinsip persamaan, seperti yang diajarkan Allah dan Rasulullah.

Agama Islam memandang bekerja merupakan suatu kewajiban yang wajib dilaksanakan dan merupakan pernyataan rasa syukurnya kepada Allah seperti tertera dalam surat Saba' ayat 13 yang berbunyi :

﴿١٣﴾ أَعْمَلُوا ءَالَ دَاوُدَ شُكْرًا وَقَلِيلٌ مِّنْ عِبَادِيَ الشَّاكِرِينَ

Artinya : “Bekerjalah hai keluarga Daud untuk bersyukur kepada Allah. Dan sedikit sekali dari hamba-hambaKu yang berterima kasih”(Surah Saba': 13).

Sunnatullah juga menentukan bahwa manusia wajib bekerja menurut kemampuan dan kecakapan masing-masing, untuk mencari nafkah bagi dirinya dan keluarganya, seperti yang dinyatakan dalam Firman Allah:

﴿١٠٥﴾ وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ

Artinya : “ Katakanlah (ya Muhammad), “Bekerjalah kamu, kelak Allah serta orang orang mukmin akan memperlihatkan hasil pekerjaanmu” (Surah At-Taubah: 105).

Firman Allah:

﴿٣٩﴾ وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya : “Dan seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang diusahakannya”. (Surah An-Najm: 39).

Firman Allah:

وَأَبْتَغِ فِي مَآءِ آتَانِكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : “Hendaklah cari olehmu negeri akhirat dengan kekayaan yang dianugerahkan Tuhan kepadamu, serta janganlah lupa bagian (keperluan) engkau di dunia! Berbuat baiklah kepada orang lain, sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu! Janganlah berbuat bencana di muka bumi, karena Allah tidak menyukai orang yang berbuat bencana”. (Surah Al-Qashash: 77).

Ayat-ayat di atas terdapat di dalam kitab Allah, menunjukkan perintah Allah agar setiap orang bekerja untuk kepentingan kelanjutan hidupnya di dunia. Manusia dijadikan dalam bentuk yang sebaik-baiknya dan seindah-indahnya serta dilengkapi pula dengan akal dan ilmu sebagai alat untuk bekerja.

Sedangkan Allah pun melengkapi manusia dengan nafsu dalam bentuk emosi, kecenderungan untuk merangsang agar selalu ada daya juang untuk bekerja, bahkan untuk berlomba-lomba mengejar prestasi yang lebih baik. Perlombaan secara jujur dapat dibenarkan dan untuk aturan permainannya Allah

memberikan agama, yang menentukan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukann dalam “persaingan”.

Firman Allah ayat 77 surah Al-Qashash menegaskan bahwa manusia di samping harus bekerja, harus pula beramal dan hasil pekerjaan untuk persediaan diakhirat, berupa ibadah dan amal saleh. Tetapi diapun tidak boleh melupakan keperluannya sendiri serta keluarganya selama hidup di dunia, untuk keperluan hidupnya sendiri.

Firman Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 148, mengandung pengertian bahwa manusia berlomba-lomba bekerja untuk kebajikan dan kebaikan,. Ayat ini menunjukkan pengertian yang dinamis, kreatif, dan produktif bagi setiap muslim dalam bekerja untuk mencari penghidupannya. Secara implisit pula menunjukkan bahwa setiap manusia haruslah selalu optimis dalam perjuangan.

Rasulullah Bersabda:

إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ عَلَيْكُمُ السَّعْيَ فَاسْعَوْا . رواه طبرانی

Artinya: *”Sesungguhnya Allah telah mewajibkan kalian berusaha, maka oleh sebab itu hendaklah kalian berusaha”*(H.R Thabrani).

Islam memuliakan seseorang yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya, dan memberkahinya. Yang dituntut dari seorang muslim dalam hal ini adalah tawazun (keseimbangan). Seimbang antara kerjanya untuk mencari ma'isyah dan amalnya untuk bekal kembali ke hadirat Allah. Seimbang antara urusan dunia dan urusan akhirat. Seimbang antara tuntutan jasmani dan ruhaninya. Dunianya tidak melalaikan dari akhiratnya. Jasmaninya tidak melalaikan ruhaninya.

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Mathis dan Jackson (2000) dalam Sopiah (2008:155) memberikan defenisi, "*Organizational Commitment is the degree to wich employes belive in accept organization goals and desire to remain with the organization*". (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi). Menurut Tasmara (2002:85) komitmen dalam bahasa latin: *committeri, to connect, entrust the state of being obligated or emotionally impelled*, adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*)

sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hatinuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya dalam islam disebut *i'tiqad*.

Sedangkan menurut Luthan, (2006: 249) komitmen organisasi adalah:

1. Suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk menuju kelevel keahlian yang lebih tinggi atas nama organisasi.
3. Suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

b. Jenis Komitmen pada Organisasi

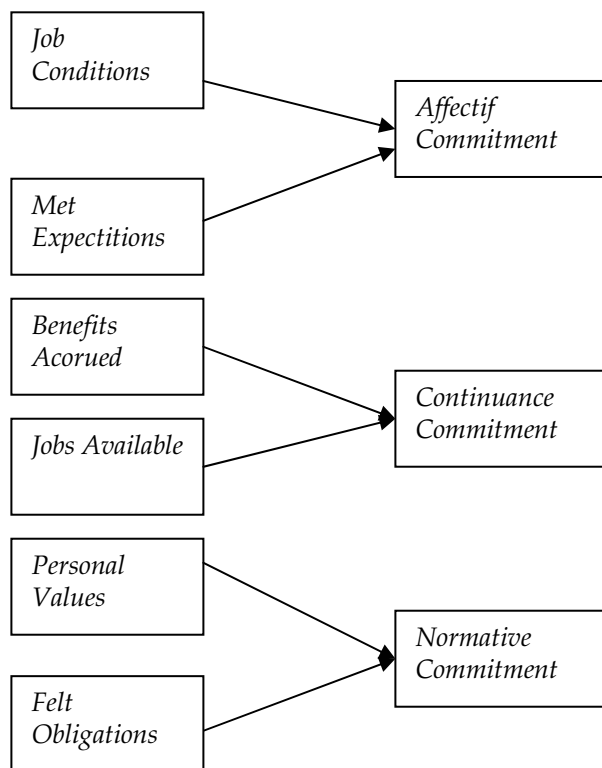
Akibat-akibat yang timbul dengan adanya faktor-faktor di atas dikatakan Meyer dan Allen *dalam* Lutahns (2006: 249) mengemukakan perbedaan bentuk komitmen menjadi tiga yaitu:

1. Komitmen *efektif* adalah keterkaitan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen Kelanjutan adalah komitmen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi.

3. Komitmen Normatif adalah perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

Untuk lebih jelasnya, Spector (1997) dalam Sopiah (2008:158) menggambarkan bentuk-bentuk komitmen organisasional serta faktor-faktor yang membentuknya sebagai berikut:

Gambar 2.2
Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasional



Sumber : Spector (1997) dalam Sopiah (2008:158)

Komitmen organisasi seperti di atas ditandai dengan kesediaan karyawan untuk terjun dan terlibat dalam organisasi, bekerja dan berupaya untuk kemajuan organisasi, memberikan

tenaga, pikiran, ide waktu agar organisasi berkembang dan mencapai kemajuan, menonjolkan kelebihan-kelebihan organisasi dan bangga menjadi anggota organisasi. Sedangkan mereka yang tidak memiliki komitmen organisasi akan memiliki persepsi-persepsi sebaliknya dari unsur-unsur diatas (Armansyah, 2002).

c. Proses Terjadinya Komitmen Organisasional

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

Gary Dessler dalam Sopiah (2008:159) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a) *Make it charismatic*: Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang kharismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
- b) *Build the tradition*: Segala sesuatu yang baik jadikanlah sebagai sesuatu tradisi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.

- c) *Have comprehensive grievance procedures*: Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
- d) *Provide extensive two-way communications*: Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
- e) *Create a sense of community*: Jadikan semua unsur organisasi sebagai suatu community di mana didalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dll.
- f) *Build value-based homogeneity*: Membangun nilai-nilai didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan adalah kemampuan, ketrampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.
- g) *Share and share alike*: Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll.
- h) *Emphasize barnraising, cross-utilization, and teamwork*: Organisasi sebagai suatu community harus bekerja sama, saling

berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi. Misalnya perlu adanya rotasi sehingga orang yang bekerja di "tempat basah " perlu juga ditempatkan di "di tempat yang kering". Semua anggota organisasi merupakan suatu tim kerja. Semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut.

- i) *Get together*: Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Seperti, rekreasi, pertandingan olahraga, dll.
- j) *Support employee development*: Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karier karyawan dalam jangka panjang.
- k) *Commit to actualizing*: Setiap karyawan di beri kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.
- l) *Provide first-years job challenge*: Karyawan yang masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya. Berikan bantuan yang kongkret bagi karyawan

untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Jika pada tahap-tahap awal karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi maka karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pada tahap-tahap berikutnya.

- m) *Enrich and empower*: Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan.
- n) *Promote from within*: Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.
- o) *Provide developmental activities*: bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya, juga jabatannya.
- p) *The question of employee security*: bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya. Misalnya, karyawan merasa aman karena

perusahaan membuat kebijakan memberikan kesempatan karyawan bekerja selama usia produktif. Dia akan merasa aman dan tidak takut akan pemutusan hubungan kerja. Dia merasa aman karena keselamatan kerja diperhatikan perusahaan.

- q) *Commit to people- first values*: membangun proses komitmen organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instant. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi.
- r) *Put in writing*: Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, sejarah, strategi, dll. organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekedar bahasa lisan.
- s) *Hire "Right-kind" manager*: Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dll. pada bawahan, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.
- t) *Walk the talk*: tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata-kata. Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka

sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau berbicara.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen karyawan terhadap Organisasi

Determinan komitmen organisasi dapat berasal dari internal karyawan maupun kondisi eksternal yang berasal dari perusahaan. Kedua penentu ini berpengaruh besar dalam menciptakan komitmen organisasi.

Menurut Luthans (2006: 249), determinan komitmen organisasi adalah (umur, masa jabatan dalam organisasi, dan pembagian seperti positif atau negatif, atau kedudukan kontrol internal dan eksternal) dan organisasi (desain kerja dan gaya kepemimpinan pengawas).

Umur karyawan menunjukkan catatan biografis lamanya masa hidup seseorang yang digolongkan dalam dua dimensi yakni tua dan muda, sedangkan masa jabatan merupakan lamanya seseorang bekerja atau menjabat suatu posisi di dalam organisasi. Umumnya orang-orang yang umurnya lebih tua dan telah lama bekerja memiliki komitmen organisasi yang tinggi dibandingkan dengan mereka yang berusia muda. Hal ini dipengaruhi oleh

pandangan bahwa masa hidup mereka baik kehidupan biologis maupun usia kerja di perusahaan hanya tinggal sesaat, sehingga mencegah mereka untuk keluar dari perusahaan, dalam arti mereka tetap komit terhadap organisasi.

Masalah pembagian juga menentukan tetap atau tidaknya seseorang di dalam organisasi. Pembagian disini adalah masalah pembayaran atau gaji yang diterima, dalam arti positif pembayaran adalah pemenuhan gaji yang layak, sebaliknya pembayaran negatif adalah ketidaklayakan penerimaan gaji.

e. Unsur dalam Komitmen pada Organisasi

Konsep komitmen yang tercantum dalam penelitian ini diadaptasi dari pendapatnya Lincoln dan Bashaw *dalam* Prafitasari (2007: 201) yaitu meliputi:

1. Kemauan

Kemauan karyawan untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1988: 567) kemauan menunjukkan pada keinginan karyawan untuk untuk berbuat dan melaksanakan sesuatu dengan sungguh-sungguh.

Menurut Neale dan Northcraft dalam Prafitasari (2007: 201) dengan adanya kemauan dari para karyawan paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku karyawan, dalam hal ini adalah tanggung jawabnya pada perusahaan. Disamping itu karyawan akan mempunyai perasaan ikut memiliki perusahaan sehingga mereka akan bertanggung jawab, baik untuk kemajuan dirinya sendiri maupun perusahaan. Mereka akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, tepat pada waktunya dan berani menanggung resiko dari keputusan yang diambilnya.

2. Kesetiaan

Menurut Musanef dalam Prafitasari (2007: 201) secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesangpan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama.

3. Kebanggaan

Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990: 75) kebanggaan berkaitan dengan perasaan yang berkaitan dengan kepuasan diri atas suatu keunggulan.

Dalam kerangka komitmen, kebanggaan karyawan pada organisasi disebabkan antara lain karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan. Di samping itu karyawan menyadari bahwa perusahaan mempunyai citra baik di masyarakat. Dan lebih jauh karyawan yakin bahwa perusahaan akan terus berkembang seiring kemajuan informasi dan teknologi.

3. Hubungan Motivasi Dengan Komitmen Organisasi

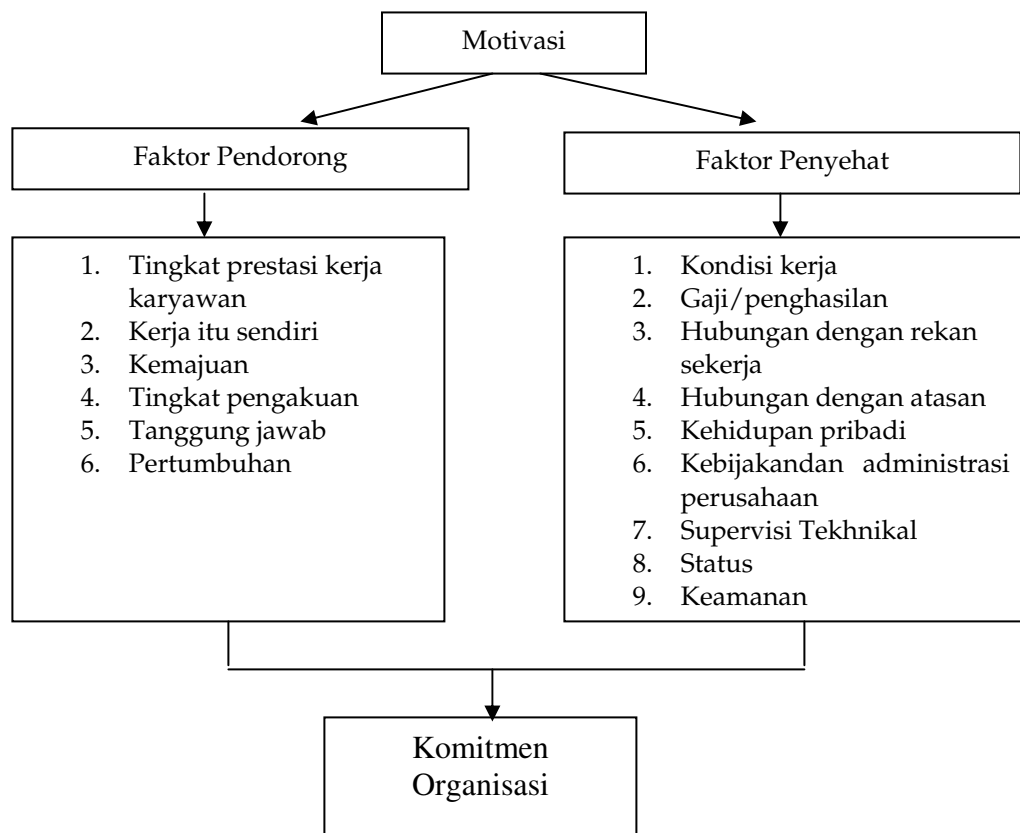
Dalam proses terjadinya komitmen organisasi yaitu diantaranya adalah membangun nilai-nilai yang berdasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi

adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi (Sopiah, 2008:159).

Dengan demikian motivasi mempunyai hubungan yang penting dengan komitmen organisasi, motivasi merupakan salah satu aspek proses terjadinya komitmen organisasi.

C. Kerangka Berfikir

Gambar 2.3
Model kerangka berfikir



Sumber : Lincoln *dalam* Pravitasari & Sopiah (2008)

Penjelasan:

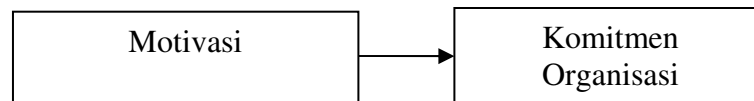
Agar komitmen organisasi dapat tumbuh maka diperlukan motivasi yang tepat. Untuk mengetahui motivasi yang tepat pemimpin harus mengetahui kebutuhan-kebutuhan apa saja yang diperlukan oleh tiap karyawan. Melalui indikator dua faktor tersebut, yaitu faktor-faktor penyehat dan faktor-faktor pendorong maka peneliti ingin meneliti bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi.

D. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2002:64).

Gambar 2.4
Model Konsep

1. Model Konsep

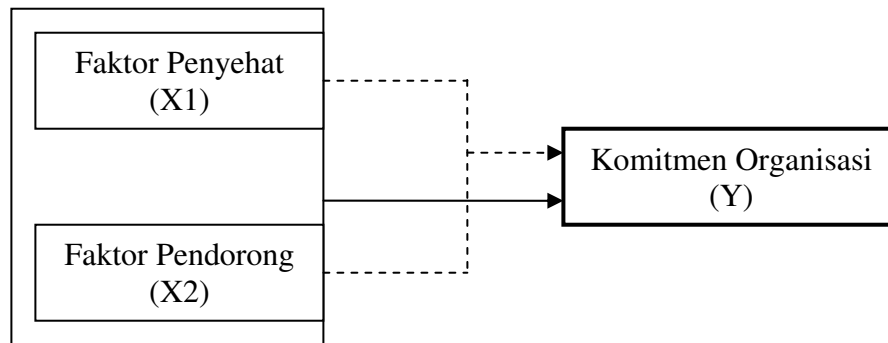


2. Model Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep serta teori tentang kompensasi serta pengaruhnya terhadap komitmen pada

organisasi, maka dapat dirumuskan kerangka berfikir sebagai berikut:

Gambar 2.5
Model Hipotesis



Keterangan : —————> Berpengaruh secara simultan
 - - - - -> Berpengaruh secara parsial

3. Hipotesis Penelitian

- a) Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (serentak) antara variabel faktor pendorong (X_1) dan faktor penyehat (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y).
- b) Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel faktor pendorong (X_1) dan faktor penyehat (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y).

- c) Diduga variabel faktor pendorong (X^1) merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap komitmen pada organisasi (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau dimana suatu penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti mengambil tempat pada Perusahaan Kopi “Burung Jalak Malang” yang beralamat di Jl. Selilir No. 92 Malang.

B. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan rancangan penelitiannya adalah model survei. Menurut Kerlinger dalam (Sugiyono, 1999:7) bahwa penelitian model survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif distribusi dan hubungan antar-variabel, sosiologis maupun psikologis. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penelitian survei menurut Kline (Sugiyono, 1999:7) dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam, namun generalisasi yang dihasilkan bisa akurat bila digunakan sampel yang representatif.

C. Populasi Penelitian

Pengertian populasi menurut Istijanto & Supomo (2006:109) populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Pendapat yang sama diungkapkan oleh Kuncoro (2003:103) bahwa populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian yang kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di dalam Perusahaan Kopi “Burung Jalak” Malang.

D. Data dan Sumber Data

Penelitian ini memerlukan beberapa macam data seperti data tentang motivasi kerja, komitmen organisasi, dan juga adanya penelitian terdahulu serta data-data yang lain. Yang mana semua itu diperoleh dari sumber-sumber seperti literatur, dan publikasi hasil penelitian baik yang terdapat di perpustakaan, termasuk internet.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Observasi

Metode observasi adalah suatu proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), obyek (benda), atau kejadian yang sistematis tanpa

adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Metode observasi dapat menghasilkan data yang lebih rinci mengenai perilaku (subyek), benda atau kejadian (obyek) (Indriantoro & Supomo, 1999:157).

2. Metode Interview/Wawancara

Metode interview (wawancara) adalah suatu metode yang pengumpulan datanya dengan jalan yang dilakukan oleh dua pihak, yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan . Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu dimana percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu interview (wawancara) yang menggunakan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Adapun maksud mengadakan wawancara adalah untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula (Sumarsono 2004:72).

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu metode yang mana penyelidikannya ditujukan pada penguraian dan penjelasan apa yang telah lalu melalui sumber-sumber dokumentasi (Winarno 1978:124). Menurut Guba dan Lincoln (1982:232-235) sebagaimana yang dikutip

Moleong (1990:161) bahwa dokumentasi digunakan untuk keperluan penelitian karena alasan-alasan yang dapat dipertanggungjawabkan yaitu:

1. Dokumentasi merupakan sumber data yang stabil kaya mendorong.
2. Berguna sebagai bukti untuk pengujian.
3. Sesuai dengan penelitian kualitatif yang sifatnya alamiah.
4. Hasil pengkajian isi akan membuka kesempatan untuk lebih memperluas pengetahuan terhadap suatu yang di selidiki.

4. Metode Angket / Kuesioner

Pengumpulan data dengan cara membuat angket yaitu mengajukan beberapa daftar pertanyaan yang akan ditunjukkan kepada responden. Menurut Umar (2003:92) angket (kuesioner) adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon terhadap daftar pertanyaan tersebut.

F. Skala Pengukuran Data

Agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden tersebut diberi skor. Dalam pemberian skor peneliti menggunakan skala

likert. Skala likert digunakan untuk untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang gejala sosial. (Sugiyono, 1999: 86)

Selanjutnya dalam prosedur skala likert ini adalah menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam koesioner yang disebarakan. Jawaban dari responden dibagi dalam empat katagori penilaian di mana masing-masing pertanyaan diberi skor satu sampai empat. Dalam penelitian ini terdiri lima jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, antara lain:

Tabel 3.1
Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ciri khas dari Skala *likert* adalah bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh dari seorang responden, merupakan indikasi bahwa responden

tersebut sikapnya makin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh penulis.

G. Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dikategorikan sebagai berikut:

1. Motivasi (X)

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (Cascio, dalam Hasibuan, 2005:95).

Teori dua faktor, disebut juga dengan konsep hygiene. Dalam teorinya, Herzberg membagi variabel ini (X) akan dianalisis beberapa hal sebagai berikut :

a. Faktor pendorong (X_1)

Yaitu faktor yang menyangkut kebutuhan fisiologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor pendorong atau faktor motivasi ini berhubungan dengan prestasi, kerja itu sendiri, kemajuan, pengakuan, tanggung jawab dan pertumbuhan.

b. Faktor penyehat (X_2)

Faktor pendukung ini berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor pendukung atau faktor pemelihara ini meliputi gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan bawahan, kebijakan perusahaan, supervisi tekhnikal, status dan keamanan.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Mathis dan Jackson 2000 dalam Sopiah, 2008:155), yaitu:

- a. Kemauan
- b. Kesetiaan
- c. Kebanggaan

Table 3.2
Konsep Variabel, Indikator dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Motivasi (X)	1. Faktor Pendorong (X1)	1. Tingkat prestasi kerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu
		2. Kerja itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> Nyaman dengan pekerjaan yang dijalani
		3. Kemajuan	<ul style="list-style-type: none"> Selalu berinovasi
		4. Tingkat pengakuan Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Perhatian dengan memberikan penghargaan
		5. Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> Tanggung jawab dalam pekerjaannya mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi aktivitas dan proyeksi kedepannya.
		6. Pertumbuhan	<ul style="list-style-type: none"> Mengikuti training dalam pengembangan kemampuan.

2. Faktor Penyehat (X2)	7. Kondisi kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya ruang kerja, meja dan peralatan pendukung kerja.
	8. Gaji/penghasilan	<ul style="list-style-type: none"> • Bonus • Tunjangan
	9. Hub. Dengan rekan sekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kerjasama • Saling menghargai • Saling mempercayai
	10. Hubungan dengan atasan	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap akrab dan terbuka dalam pekerjaan.
	11. Kehidupan pribadi	<ul style="list-style-type: none"> • Perasaan yang timbul dalam keluarga seperti bahagia, bangga dan sedih
	12. Kebijakan administrasi dan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Penentuan jenis pekerjaan sesuai dengan keahlian
	13. Supervisi teknikal	<ul style="list-style-type: none"> • Manajer memberikan dorongan untuk maju
	14. Status	<ul style="list-style-type: none"> • Jabatan yang sesuai dengan keahlian

		15. Keamanan	<ul style="list-style-type: none"> • Kelengkapan fasilitas tanda suatu pangkat • Nyaman di lingkungan kerja • Adanya jaminan
Komitmen (Y)	1. Kemauan	1. Kemauan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kesiediaan untuk menerima tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab • Kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan • Kesiediaan untuk bekerja lembur.
	2. Kesetiaan	2. Kesetiaan karyawan pada organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Ketidakrelaan untuk meninggalkan perusahaan • Kesiediaan untuk membantu perusahaan untuk pencapaian tujuan • Kesiediaan untuk mematuhi peraturan-peraturan perusahaan

	3. Kebanggaan	3. Kebanggaan karyawan pada organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Penilaian terhadap kredibilitas yang disandang perusahaan • Penilaian terhadap fasilitas yang disediakan perusahaan • Penilaian terhadap keberhasilan yang dicapai perusahaan
--	---------------	--	---

Sumber : Lincoln dalam Pravitasari & Sopiah (2008)

H. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau tingkat kesahihan suatu alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dari pengertian diatas valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan).

Dengan menggunakan *Product Moment*, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30 (Arikunto, 2006 : 122).

Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Korelasi product moment

n = Banyaknya sampel

X = Variabel bebas (Motivasi kerja X)

Y = Variabel terikat (Komitmen organisasi Y)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa satu sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan

sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel jika dalam mengukur suatu gejala yang berlainan senantiasa menunjukkan sejauh mana alat ukur itu dapat dipercaya dan diandalkan. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Dimana:

r_{11} = Nilai reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap butir item

S_t = Varians total

Menurut Arikunto (1998 : 45) untuk uji reabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,60 atau lebih.

2. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y) model

persamaan regresi berganda (Sugiono, 1999: 211) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana: Y = variabel terikat yaitu komitmen organisasi

b₁ = koefisien regresi X₁

b₂ = koefisien regresi X₂

X₁ = variabel bebas (faktor pendorong)

X₂ = variabel bebas (faktor penyehat)

Untuk mengetahui nilai b₁ dan b₂ digunakan

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - \sum(X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)(\sum X_1 X_2)}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)(\sum X_1 X_2)^2}$$

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

1. Untuk menguji koefisien regresi secara parsial guna mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat digunakan uji t dengan rumus : (Sugiyono (2004 : 184)

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

r = Korelasi produk moment

n = Jumlah responden

t = Uji hipotesis

2. Dengan hipotesis

$t_h > t_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$t_h < t_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3. Nilai kritis yaitu nilai yang didapat dari tabel distribusi F dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dimana $F_{tab} = F(a : K-1, K (n-1))$.

b. Uji F

1) Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat F digunakan rumus Sugiyono (2004 : 190) menyebutkan rumus uji F sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = rasio

k = jumlah variabel

R = koefisien korelasi ganda

n = jumlah sampel

2) Dengan hipotesis

$F_h > F_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$F_h < F_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3) Nilai kritis yaitu nilai yang didapat dari tabel distribusi F dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dimana $F_{tab} = F(\alpha : K-1, K(n-1))$

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Kopi “Burung Jalak” adalah perusahaan milik swasta yang bergerak dalam bidang pengolahan biji kopi yang memproduksi kopi bubuk yang berbentuk kemasan. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Kamsir pada tahun 1984, dimana beliau bertindak sebagai pemilik dan sekaligus sebagai pimpinan langsung. Perusahaan ini terdaftar dengan surat izin perdagangan yang dikeluarkan oleh pemerintah dengan Nomor 530.08/177/428/1991.

Pada mulanya perusahaan ini diusahakan secara kecil-kecilan dalam arti belum menyerap tenaga banyak, disamping itu peralatannya masih sangat terbatas. Jumlah tenaga kerja saat itu sangat sedikit, serta mesin-mesin yang dimiliki terbatas yaitu satu mesin penggiling.

Berkat ketekunan dan keuletan serta usaha keras akhirnya perusahaan dapat berkembang dengan baik dan daerah pemasarannya juga berkembang. Dalam usahanya yang semakin

berkembang itu, pada tahun 1992 perusahaan menambah mesin otomatis sebagai pengganti mesin bertenaga manusia.

2. Lokasi Perusahaan

Dalam aktivitas teknisnya maupun melaksanakan kegiatan-kegiatan administrasinya Perusahaan Kopi Bubuk "Burung Jalak" Malang berada pada suatu tempat yaitu di jalan Selilir No. 92 Malang.

Pertimbangan-pertimbangan yang berdasarkan dari pemilihan lokasi ini adalah sebagai berikut:

a. Faktor Primer

1) Dekat dengan bahan baku dan bahan penolong.

Bahan baku yang digunakan dalam perusahaan ini adalah kopi dan jagung. Untuk keperluan tersebut bahan bakunya diperoleh dari sekitar Malang.

2) Dekat dengan tenaga kerja

Tenaga kerja bagi perusahaan mudah didapat karena dekat dengan perumahan penduduk, sehingga mempermudah mendapatkan tenaga kerja.

3) Dekat dengan transportasi

Lokasi perusahaan adalah di daerah kota, sehingga mudah dijangkau dengan berbagai kendaraan yang mendukung kelancaran transportasi ke daerah lainnya.

b. Faktor sekunder

1) Letak geografis

Letak dari perusahaan ini sangat baik karena masih tersedia areal tanah yang luas disekitar perusahaan untuk mengadakan perluasan dari perusahaan.

2) Lingkungan masyarakat

Keadaan lingkungan di Perusahaan Kopi Bubuk "Burung Jalak" sangat aman.

3) Tersedianya fasilitas pendukung

Fasilitas lain yang mendukung berjalannya kegiatan perusahaan seperti listrik, air, dan telepon.

3. Bentuk Hukum Perusahaan

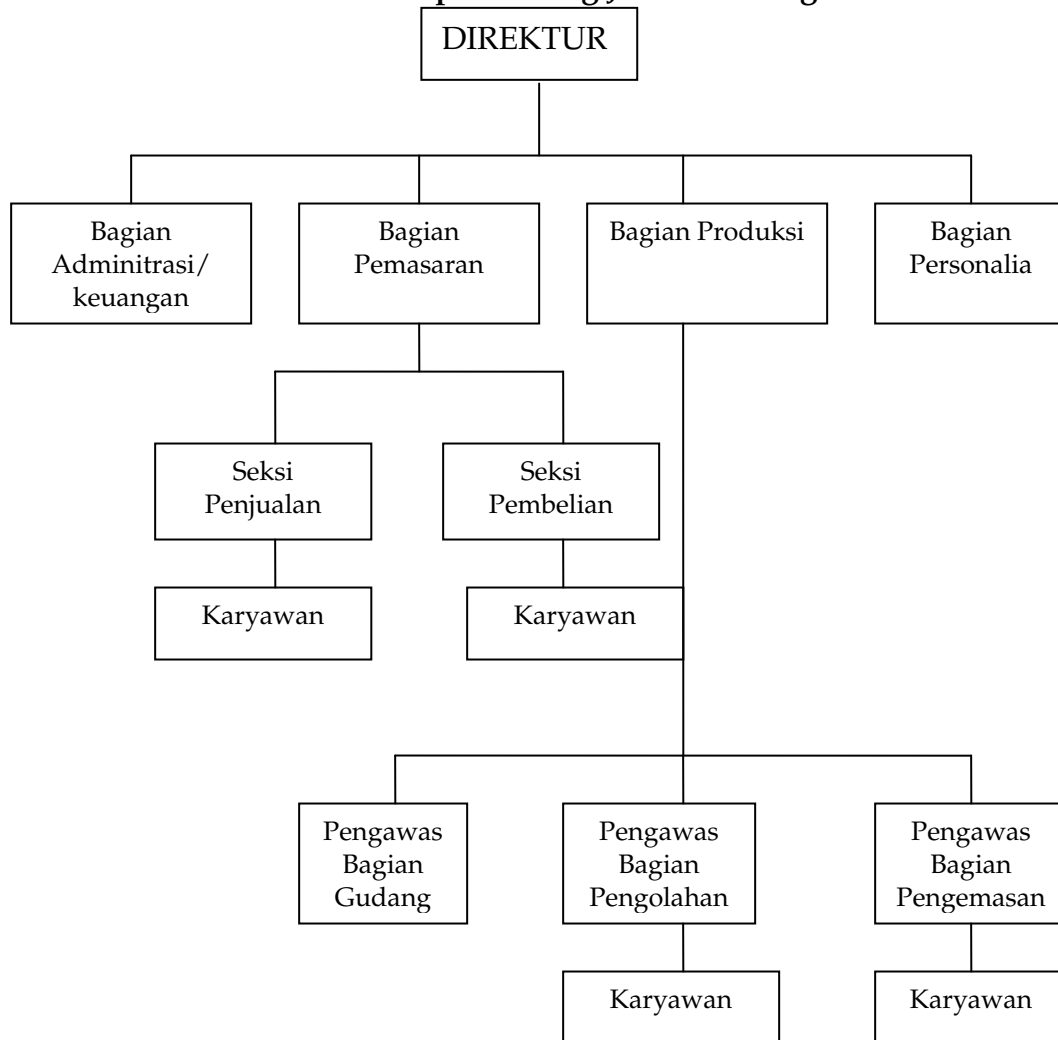
Perusahaan Kopi Bubuk "Burung Jalak" Malang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan biji kopi yang memproduksi kopi bubuk yang berbentuk kemasan, perusahaan ini didirikan pada tahun 1984 oleh Bapak Kamsir, perusahaan ini terdapat

ijin perdagangan yang dikeluarkan oleh pemerintah dengan Nomor 530.08/177/428/1991.

4. Struktur Organisasi Perusahaan

Adapun struktur organisasi Perusahaan Kopi Bubuk "Burung Jalak" Malang adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang



Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

a. Pimpinan perusahaan

- 1) Bertanggung jawab atas kelangsungan hidup perusahaan dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang.
- 2) Bertanggung jawab dan berhak menentukan kebijaksanaan intern perusahaan, dengan memperhatikan pertimbangan dari bawah.
- 3) Mendelegasikan wewenang kepada bawahan untuk menjalankan tugas.

b. Bagian administrasi

- 1) Mengadakan tugas dan admistrasi serta menyelenggarakan tata usaha atau surat menyurat.
- 2) Mengatur dan membukukan hal-hal yang berhubungan dengan pegalokasian dan perusahaan.
- 3) Bertanggung jawab dalam hal keuangan serta penggunaan modal.

c. Bagian pemasaran

- 1) Bertanggung jawab atas penyebaran produk keseluruhan daerah pemasaran.

- 2) Mengatur dan bertanggung jawab atas pelaksanaan penjualan baik agen maupun komponen.
 - 3) Mencari dan memperluas daerah pemasaran.
 - 4) Melaksanakan promosi penjualan.
- d. Bagian produksi
- 1) Bertanggung jawab atas pemeliharaan kelancaran proses produksi secara keseluruhan yang terjadi pada perusahaan.
 - 2) Mengadakan pencatatan terhadap kualitas hasil produksi agar sesuai dengan formula yang telah ditetapkan sebelumnya.
 - 3) Bertanggung jawab terhadap *maintance* alat-alat produksi yang dipergunakan dalam proses produksi.
 - 4) Menginformasikan dan mengajukan bahan-bahan yang diperlukan untuk proses produksi kepada seksi pembelian.
- e. Bagian Persoalia
- 1) Pimpinan mengadakan pengawasan dan penilaian terhadap disiplin kerja karyawan
 - 2) Memecahkan segala kesukaran atau perselisihan dari para karyawan.
 - 3) Menentukan sistem upah dan insentif dengan sepengetahuan pimpinan.

f. Seksi Penjualan

- 1) Menangani masalah pemasaran produk
- 2) Melaporkan hasil penjualan yang diperoleh kepada bagian pemasaran.

g. Seksi Pembelian

- 1) Mengatur pembelian atas kebutuhan bahan baku produksi.
- 2) Mengkoordinasi persediaan untuk menunjang kelancaran proses produksi.

h. Pengawasan Bagian Gudang

- 1) Mengadakan pencatatan terhadap pemasukan dan pengeluaran barang dari dan masuk ke gudang.
- 2) Menjamin keselamatan barang-barang di gudang.

i. Pengawasan Bagian Pengolahan

- 1) Mengkoordinir para pekerja dalam melaksanakan proses produksi.
- 2) Mengadakan pengawasan dan memberikan petunjuk-petunjuk agar hasil yang diperoleh sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

j. Pengawasan Bagian Pengemasan

- 1) Mengkoordinasi dan bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan pembungkusan agar penjualan dengan baik.

k. Karyawan

- 1) Bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan atasan.

5. Ruang Lingkup Kegiatan Perusahaan Kopi “Burung Jalak” Malang

a. Produksi dan Hasil Produksi

1. Bahan Baku

Bahan baku yang digunakan dalam proses produksi Perusahaan Kopi “Burung Jalak” Malang ini berupa biji kopi dan jagung. Untuk memenuhi kebutuhan bahan baku ini perusahaan mendapatkannya dari lokasi sekitar pabrik dan wilayah lainnya. Tetapi untuk jenis kopi tertentu (*Arabica*) *supplier* mengirim sendiri ke perusahaan.

2. Mesin Produksi

a. Wajan / pengorengan

Alat yang digunakan untuk menggoreng atau memproses biji kopi sebelum dilakukan penggilingan.

b. Mesin *rolling*/penggilingan

Mesin ini berfungsi untuk mengiling atau menghaluskan biji kopi dan jagung sesuai dengan komposisi untuk masing-masing produk.

c. *Freiding*

Alat ini digunakan untuk menyaring serat-serat biji kopi dan jagung (sisa penggilingan agar tidak ikut terbawa).

d. *Cashing cylinder*

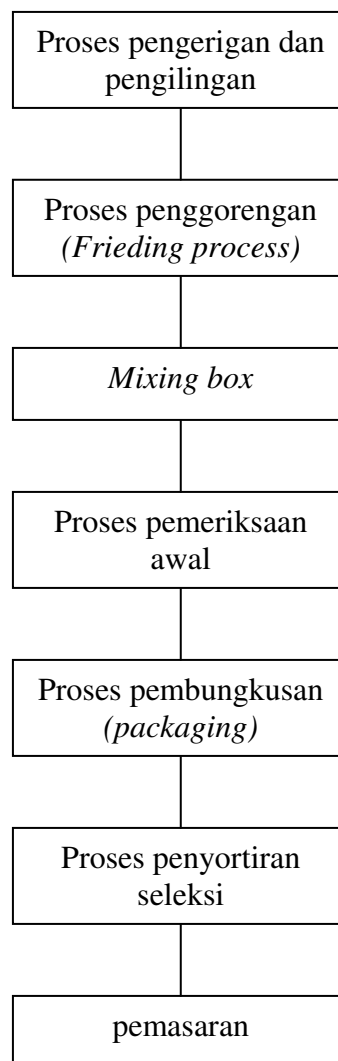
Alat untuk menyimpan bubuk kopi yang telah selesai diproses sambil menunggu kemasan. Alat ini memiliki pengatur kelembaban udara agar kualitas kopi tetap terpelihara.

3. Proses Produksi

Proses produksi adalah cara, metode dan teknik untuk menciptakan dan menambah kegunaan suatu barang atau jasa dengan menggunakan sumber antara lain tenaga kerja, mesin, bahan dan dana yang ada.

Untuk lebih jelasnya berikut adalah tahapan-tahapan proses produksi kopi pada Perusahaan Kopi “Burung Jalak” Malang.

Gambar 4.2
Proses Produksi Perusahaan
Kopi “Burung Jalak” Malang



Sumber data: Perusahaan Kopi “Burung Jalak” Malang

Adapun proses produksi dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Proses pengeringan dan penggilingan

Bahan baku utama yaitu biji kopi dan jagung, perusahaan mendapatkannya dalam keadaan basah. Untuk itu dilakukan pengeringan dengan cara menjemur kurang lebih selama 10 (sepuluh) hari. Setelah kopi betul-betul kering, biji-biji kopi di masukkan ke dalam mesin *rolling* (penggilingan) pada proses ini dilakukan pengawasan yang lebih intensif, karena apabila biji kopi digiling terlalu halus, hal ini dapat mengurangi aroma khas yang ada pada kopi.

b. *Frieding process*

Setelah proses pengeringan dan penggilingan, selanjutnya dilakukan penyaringan yang dimaksudkan agar serat-serat yang terdapat pada biji kopi tidak terbawa, kemudian dilakukan proses pencampuran kopi dan jagung, jadi proses produksinya terpisah, untuk kopi lebih jelas lokal perbandingan 9:2 dan untuk kopi jenis super menggunakan beras jagung dengan perbandingan 5:2,

sedangkan jenis hero tidak dicampur dengan jagung, jadi benar-benar murni.

Selanjutnya dilakukan proses penggorengan (*fried*). Masing-masing adonan kopi tersebut dimasukan ke dalam wajan panas. Di sinilah letak proses yang paling sulit dan perlu ekstra hati-hati, sebab keadaan kompor harus stabil. Disamping itu selama proses penggorengan ini harus terus menerus diaduk dengan maksud kopi tersebut matang dan tidak sampai hangus.

c. *Mixing box*

Apabila kopi tersebut benar-benar matang maka aromanya akan terasa, setelah itu proses selanjutnya adalah memasukkan pada *cashing cylinder* agar tetap terpelihara dan terjaga serta terhindar dari seragan hama atau kutu. Dengan alat ini kelembaban udara dapat terjaga dan teratur sementara menunggu proses selanjutnya yaitu pembungkusan.

d. Pemeriksaan awal

Sebelum dilaksanakan proses pengemasan, kopi diperiksa terlebih dahulu kualitasnya, apakah mengandung

zat lain ataukah terserang jamur. Pemeriksaan ini untuk menjamin kondisi produk agar tetap higienis dan tidak membahayakan konsumen.

e. Proses pembungkusan

Dalam hal ini perusahaan hanya membatasi pada ukuran $\frac{1}{4}$ kg. 1 kg dalam kemasan plastik. Selanjutnya kemasan-kemasan tersebut dimasukkan ke dalam kardus, dan tiap kardus berisi 12 bungkus.

f. Proses penyortiran

Sebelum dipasarkan, kopi diperiksa ulang kemasannya apakah bocor atau tidak.

g. Hasil produksi

Hasil produksi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang berupa kopi dan berbagai jenis dan ukuran tertentu.

b. Pemasaran dan Penjualan

1. Daerah pemasaran

Tingkat persaingan untuk produk sejenis yang dihasilkan oleh beberapa perusahaan lain sangat ketat. Maka langkah yang tepat untuk mengatasi hal ini adalah perusahaan

harus mampu membaca serta menganalisa permintaan pasar dan terus mengembangkan daerah pemasarannya.

Dalam pemasaran produknya, Perusahaan Kopi “Burung Jalak” Malang mengorentasikan daerah pemasarannya di kota Malang dan sekitarnya yaitu antara lain: Batu, Singosari, Lawang, Purwosari, Pasuruan, Blitar.

2. Saluran distribusi

Seluruh distribusi adalah merupakan masalah yang paling utama setelah terjadinya proses dan produk jadi untuk siap dipasarkan. Dalam memasarkan hasil produksinya Perusahaan Kopi “Burung Jalak” Malang menggunakan seluruh distribusi sebagai berikut.

Produsen → Agen → Retailer → Konsumen

Dalam hal ini, produsen memilih agen menjalankan kegiatan perdagangan besar dalam saluran distribusi yang ada. Sasaran penjualan terutama ditujukan kepada pengecer besar.

3. Promosi penjualan

Apabila suatu perusahaan menginginkan promosinya di kenal konsumen secara luas, maka perusahaan harus

menyelenggarakan promosi penjualan secara kontinyu. Dengan adanya promosi, penjualan akan meningkat.

Dalam melaksanakan kegiatan promosi, perusahaan Kopi “Burung Jalak” Malang menggunakan beberapa media, yaitu melalui pembagian kalender perusahaan, spanduk, stiker, dan lain-lain yang di pasang pada took-toko yang menjual kopi merk “Burung Jalak” ini.

4. Harga dan kebijakan harga

Harga satu barang atau produk adalah salah satu variabel pemasaran yang perlu diperhatikan, karena hal ini langsung berpengaruh terhadap berasnya volume penjualan dan tingkat laba yang akan diperoleh. Harga sangat mempengaruhi permintaan suatu barang di pasar. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap *market share* perusahaan.

Perusahaan Kopi “ Burung Jalak” Malang dalam menetapkan harga jual, menggunakan metode *cost plus pricing method*, di mana penjual atau produsen menetapkan harga jual untuk satu unit produk yang besarnya sama dengan jumlah biaya per unit produk tersebut ditambah dengan suatu jumlah biaya

tertentu untuk menutup laba yang diinginkan pada setiap unitnya.

Dalam menentukan harga jual, Perusahaan Kopi “Burung Jalak” Malang mempunyai variasi harga yang tergantung pada masing-masing ukuran dan jenis kopi “Burung Jalak” Malang.

Dengan penerapan harga jual tersebut perusahaan berharap permintaan kopi “Burung Jalak” akan optimal. Selain itu perusahaan juga memberikan potongan harga, yaitu untuk pembelian sebanyak 5 kg, sedara tunai akan mendapat potongan harga sebesar 10%.

c. Keuangan Perusahaan

1. Sumber dana

Sumber dana yang diperoleh Perusahaan Kopi “ Burung Jalak” dalam menjalankan kegiatannya menggunakan sumber dana yang berasal dari modal sendiri dan pinjaman kredit dari bank.

2. Penggunaan dana

Adapun dana yang ada pada perusahaan dipergunakan untuk membiayai aktivitas perusahaan, baik biaya langsung maupun tidak langsung.

6. Tujuan Perusahaan

Setiap perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya sudah barang tentu mempunyai tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Dengan adanya tujuan tersebut, maka aktivitas yang dilaksanakan menjadi terarah. Jadi dengan tujuan yang ditetapkan pimpinan dapat menilai apakah hasil yang dicapai sesuai dengan yang diinginkan atau tidak.

Adapun yang menjadi tujuan Perusahaan Kopi “Burung Jalak” adalah sebagai berikut:

a. Tujuan jangka pendek

Tujuan jangka pendek merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam waktu relatif singkat (biasanya kurang dari satu tahun). Tujuan jangka pendek mempunyai arti yang sangat penting terhadap tujuan jangka panjang perusahaan, karena dengan tercapainya tujuan jangka pendek, maka aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Adapun yang menjadi tujuan jangka pendek Perusahaan Kopi “ Burung Jalak” Malang adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan volume penjualan

Hampir setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk meningkatkan volume penjualannya, salah satunya ditentukan oleh besar kecilnya perusahaan. Dengan meningkatkannya volume penjualan dari tahun ke tahun diharapkan laba yang diperoleh dapat meningkat pula.

2) Mempertahankan posisi perusahaan dalam persaingan

Dalam dunia perdagangan selalu ada persaingan, untuk itu perlu adanya keuletan pengusaha dalam mempertahankan perusahaannya menghadapi situasi persaingan. Minimal harus dapat mempertahankan kedudukan yang sama dengan pesaing. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan ini perusahaan harus selalu memperhatikan produk yang dihasilkan sehingga dapat memenuhi selera konsumen.

b. Tujuan jangka panjang

1) Mencari profit optimum

Keuntungan yang optimum merupakan tujuan yang selalu ingin dicapai oleh setiap perusahaan. Hal ini

dimaksudkan agar perusahaan dapat mengembangkan kemampuan usahanya yang lebih besar dari yang ada sekarang ini. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan harus dapat melaksanakan kegiatan secara efisien artinya perusahaan harus bisa menekan biaya-biaya dalam rangka memasarkan barangnya. Dengan mencapai target optimal ini berarti tujuan perusahaan dapat terealisasi.

2) Mengadakan ekspansi usaha

Tujuan mengadakan ekspansi perusahaan ini dapat ditinjau dari dua segi yaitu intern dan ekstern.

Ekspansi intern dapat diartikan sebagai suatu ekspansi dalam tingkat perusahaan, misalnya penambahan peralatan produksi, penambahan fisik bangunan dan sebagainya. Ekspansi ekstern dapat diartikan sebagai ekspansi yang dilakukan di luar perusahaan, luasnya daerah pemasaran maka barang yang dijual oleh perusahaan akan lebih dikenal oleh konsumen secara luas.

3) Menjaga kelangsungan hidup perusahaan

Perusahaan tidak didirikan untuk sementara waktu saja. Kelangsungan hidup perusahaan bisa terjamin bilamana

perusahaan efektif di setiap aktivitas dan mengadakan pengawasan atas pelaksanaan perencanaan tersebut. Faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian meliputi bidang pembelian, penjualan (pemasaran) produksi, keuangan, personalia, serta faktor penunjang lainnya.

B. Pembahasan Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang ada. Dari penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik gambaran mengenai identitas responden yang diteliti.

a. Deskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.1
Deskripsi responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah Responden	Prosentase
20-25	8	16%
26-30	20	40%
31-35	17	34%
36-40	5	10%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 responden tentang usia dapat dijelaskan bahwa responden 20-25 tahun dengan jumlah 8 responden (16 %), usia 26-30 tahun dengan jumlah 20 responden (40%), 17 responden (34 %) berusia 31-35 tahun, dan usia 36-40 tahun dengan jumlah 5 responden (19%). Dari gambaran diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa usia responden karyawan Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang sebagian besar berusia 26-30 tahun.

b. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2
Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
Laki-laki	28	56%
Perempuan	22	44%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 responden tentang jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa 28 responden (56%) berjenis kelamin laki-laki, dan sebanyak 22 responden (44%) berjenis kelamin perempuan. Dari gambaran di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa responden karyawan

Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

c. Deskripsi responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.3
Deskripsi responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Prosentase
1-5 tahun	7	14%
6-10 tahun	23	46%
11-15 tahun	17	34%
16-20 tahun	3	6%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 responden tentang masa kerja dapat dijelaskan bahwa 7 responden (14%) bekerja 1-5 tahun, 23 responden (46%) bekerja selama 6-10 tahun, 17 responden (34%) bekerja selama 11-15 tahun, 3 responden (6%) bekerja selama 16-20 tahun. Dari gambaran di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa responden karyawan Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang didominasi oleh responden yang bekerja selama 6-10 tahun.

d. Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.4
Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
SD	8	16%
SLTP	24	48%
SLTA	18	36%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 responden tentang tingkat pendidikan bahwa 8 responden (16%) bertingkat pendidikan SD, 24 responden (48%) bertingkat pendidikan SLTP, 18 responden (36%) bertingkat pendidikan SLTA. Dari data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa responden karyawan Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang sebagian besar bertingkat pendidikan SLTP.

2. Diskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu Faktor pendorong (X_1), Faktor Penyehat (X_2), dan Komitmen Organisasi (Y). Dimana masing-masing variabel tersebut terdiri atas item-item. Dari jumlah 50 kuesioner yang disebarkan kepada responden yang mengisi,

telah mengembalikan kuesioner kepada peneliti. Dari pertanyaan kuesioner dibawah ini akan disajikan jawaban responden sebagai berikut.

3. Distribusi Jawaban Responden

a. Variabel yang berhubungan dengan Faktor pendorong (X_1)

Variabel yang berhubungan dengan faktor pendorong terdiri dari 6 item, dan dapat dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi frekuensi item faktor pendorong (X_1)

Item	1		2		3		4		5		Total	Statistik
	STS		TS		RR		S		SS			Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X1.1	-	-	-	-	4	8%	7	14%	39	78%	100%	4,70
X1.2	-	-	-	-	10	20%	29	58%	11	22%	100%	4,02
X1.3	-	-	-	-	15	30%	26	52%	6	18%	100%	3,88
X1.4	-	-	-	-	14	28%	28	56%	8	16%	100%	3,88
X1.5	-	-	-	-	11	22%	19	38%	20	40%	100%	4,18
X1.6	-	-	-	-	7	14%	20	40%	23	46%	100%	4,32

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari enam item faktor pendorong, distribusi rata-rata tertinggi jawaban responden terletak pada item motivasi tingkat prestasi (X1.1) dengan rata-rata 4,70. Ini menunjukkan bahwa faktor pendorong dalam hal ini tingkat prestasi lebih sesuai bila diterapkan di Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang. Motivasi tingkat prestasi

adalah pemberian dorongan atau memotivasi sehingga karyawan mampu melakukan tugasnya dengan tetap dan cepat agar dapat meraih prestasi dalam bekerja, baik berupa kenaikan pangkat, dapat bonus dan lain-lain.

Sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban responden terletak pada item faktor pendorong kemajuan (X1.3) dan tingkat pengakuan pekerjaan (X1.4) dengan rata-rata 3,88. Hal ini berarti motivasi dengan menggunakan faktor pendorong dalam kemajuan dan tingkat pengakuan pekerjaan sangat rendah di Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang, untuk perlu ditingkatkan. Faktor pengakuan pekerjaan adalah adanya keinginan untuk dipuji, sedangkan faktor pendorong dalam kemajuan adalah berinovasi dalam menjalankan pekerjaan, agar perusahaan semakin maju dan berkembang. Akan tetapi karena kebanyakan karyawan di Perusahaan Kopi "Burung Jalak" yang dari latar belakang pendidikannya masih rendah dan letak perusahaan yang didaerah pedesaan, sehingga untuk memotivasi karyawan dalam bekerja bukan hanya sekedar perhatian akan tetapi juga harus berupa pengakuan prestasi yaitu adanya pemberian bonus atau kenaikan pangkat. Karena dalam masyarakat pedesaan seringkali yang lebih

diutamakan adalah imbalan bentuk materi bukan hanya sekedar perhatian semata.

b. Variabel yang berhubungan dengan Faktor Penyehat (X_2)

Variabel yang berhubungan dengan faktor penyehat terdiri dari 9 item, dan dapat dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi frekuensi item faktor penyehat (X_2)

Item	1		2		3		4		5		Total	Statistik
	STS		TS		RR		S		SS			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X2.1	-	-	-	-	1	2%	8	16%	41	82%	100%	4,80
X2.2	-	-	-	-	2	4%	35	70%	13	26%	100%	4,22
X2.3	-	-	-	-	11	22%	19	38%	20	40%	100%	4,18
X2.4	-	-	-	-	16	32%	20	40%	14	28%	100%	3,96
X2.5	-	-	-	-	-	-	5	10%	45	90%	100%	4,90
X2.6	-	-	-	-	1	2%	32	64%	17	34%	100%	4,32
X2.7	-	-	-	-	7	14%	25	50%	18	35%	100%	4,22
X2.8	-	-	-	-	14	28%	25	50%	11	22%	100%	3,94
X2.9	-	-	-	-	13	26%	15	30%	22	44%	100%	4,18

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari sembilan item faktor penyehat, distribusi rata-rata tertinggi jawaban responden terletak pada item motivasi faktor penyehat kehidupan pribadi (X2.5) dengan rata-rata 4,90. Ini menunjukkan bahwa faktor penyehat dalam hal ini kehidupan pribadi sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilajalakan oleh karyawan pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang. Hal ini disebabkan

karena kondisi sosial dan latar belakang pendidikan yang kurang sehingga memungkinkan sering terjadinya problema dalam keluarga.

Sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban responden terletak pada item faktor pendorong hubungan dengan atasan (X2.4) dengan rata-rata 3,96. Hal ini berarti bahwasanya hubungan antara bawahan dengan atasan di Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang masih kurang atau terlalu berlebihan. Apabila masih kurang maka pemimpin harus sering-sering membaaur dengan bawahan misalnya dengan berbincang-bincang, sehingga dapat menimbulkan keakraban dan keterbukaan antara atasan dengan bawahan. Akan tetapi kalau terlalu berlebihan dalam berhubungan dengan bawahan maka akan dapat mengurangi wibawa seorang pemimpin atau atasan di hadapan bawahan.

c. Variabel yang berhubungan dengan komitmen organisasi (Y)

Variabel yang berhubungan dengan komitmen organisasi terdiri dari 9 item, dan dapat dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi frekuensi item komitmen organisasi (Y)

Item	1		2		3		4		5		Total	Statistik
	STS		TS		RR		S		SS			Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1	-	-	-	-	1	2%	6	12%	43	86%	100%	4,84
Y1.2	-	-	-	-	3	6%	33	66%	14	28%	100%	4,22
Y1.3	-	-	-	-	14	28%	26	52%	10	20%	100%	3,92
Y1.4	-	-	-	-	9	18%	10	20%	31	62%	100%	4,44
Y1.5	-	-	-	-	8	16%	32	64%	10	20%	100%	4,04
Y1.6	-	-	-	-	10	20%	17	34%	23	46%	100%	4,26
Y1.7	-	-	-	-	-	-	12	24%	38	76%	100%	4,76
Y1.8	-	-	-	-	3	6%	35	70%	12	24%	100%	4,18
Y1.9	-	-	-	-	11	22%	18	36%	21	42%	100%	4,20

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari sembilan item komitmen organisasi, distribusi rata-rata tertinggi jawaban responden terletak pada item kemauan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Y1.1) dengan rata-rata 4,84. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tercermin dari kemauan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban responden tentang komitmen organisasi terletak pada item kebanggaan karyawan pada organisasi (Y1.3) dengan rata-rata 3,92. Hal ini berarti kebanggaan karyawan pada organisasi masih rendah dan untuk perlu ditingkatkan agar komitmen organisasi perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang dapat tumbuh.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan suatu instrumen penelitian dalam mengukur data. Uji validitas dalam penelitian ini diukur menggunakan korelasi *product moment* dengan signifikansi 5%. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai r (korelasi) lebih dari 0,3 (Sugiyono, 2001:116). Untuk menguji validitas dan reliabilitas digunakan program pembantu, berupa SPSS 14.00.

Tabel 4.8
Uji Validitas

Variabel	Butir	Korelasi	Signifikasi	Keterangan
Faktor pendorong (X_1)	1	0,422	0,002	Valid
	2	0,562	0,000	Valid
	3	0,592	0,000	Valid
	4	0,349	0,013	Valid
	5	0,586	0,000	Valid
	6	0,314	0,026	Valid
Faktor penyehat (X_2)	1	0,392	0,005	Valid
	2	0,456	0,001	Valid
	3	0,432	0,002	Valid
	4	0,482	0,000	Valid
	5	0,530	0,008	Valid
	6	0,372	0,000	Valid
	7	0,591	0,000	Valid
	8	0,674	0,000	Valid
	9	0,421	0,002	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	1	0,614	0,000	Valid
	2	0,522	0,000	Valid
	3	0,597	0,000	Valid

	4	0,464	0,001	Valid
	5	0,597	0,000	Valid
	6	0,498	0,000	Valid
	7	0,536	0,000	Valid
	8	0,370	0,008	Valid
	9	0,517	0,000	Valid

Sumber: Data primer (diolah)

Dari pengujian validitas instrumen penelitian (kuesioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai r lebih dari 0,3 sehingga keseluruhan instrumen penelitian (kuesioner) tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu-ke waktu. Menurut Arikunto (2006: 45) suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memilih koefisien kehandalan atau alpha sebesar 0.6 atau lebih.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Faktor Pendorong (X_1)	0,614	Reliabel
2	Faktor Penyehat (X_2)	0,685	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (Y)	0,668	Reliabel

Sumber: Data primer (diolah)

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing nilai Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga semua instrumen yang digunakan reliabel.

5. Uji Regresi Linier Ganda

Uji regresi linier berganda ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi, dengan hipotesis seperti berikut.

- a. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang.
- b. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang.
- c. Diduga variabel faktor pendorong berpengaruh secara dominan terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang.

Tabel 4.10
Hasil uji regresi lenier berganda

Variabel	Koefesien Regresi (B)	Koefesien Determinasi Parsial (r^2)	T hitung	Probabilitas (P)	Keputusan Terhadap Ho
Konstanta	-	-	1,461	0,151	-
X_1	0,774	0,453	3,393	0,001	Ditolak
X_2	0,275	0,269	2,227	0,048	Ditolak
Konstanta = 7.864 N = 50 R = 0,630 R Square = 0,397 Adjusted R Square = 0,372			F hitung = 15,491 F table = 3,1826 Sig F = 0,000 T tabel = 2,009 Alpha = 0,05		

Sumber: Data primer (diolah)

Dengan menggunakan SPSS 14.00, hasil pengujian terhadap regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4.10. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, dengan taraf nyata 5 % ($\alpha = 0,05$). Untuk menguji hasil pengujian tersebut, dilakukan pengujian secara simultan (uji F) dan uji parsial (uji t). Di bawah ini adalah penjelasan hasil dari kedua uji tersebut.

1. Uji F

Uji F atau uji simultan adalah menguji pengaruh secara bersama-sama variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel terikat) dengan cara membandingkan

nilai F_{tabel} dengan $df_1 =$ derajat pembilang 2 dan $df_2 =$ derajat penyebut 47 di dapat 3,1826 untuk taraf 5% ($\alpha = 0,05$).

Ini membuktikan bahwa $F_{hitung} (15,491) >$ dari $F_{tabel} (3,1826)$.

Sehingga H_a di terima dan H_o ditolak. Artinya antara faktor pendorong (X_1) dan faktor penyehat (X_2) ada pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada Perusahaan Kopi Burung Jalak Malang secara simultan. Sedangkan H_o yang ditolak adalah tidak adanya pengaruh yang signifikan antara faktor pendorong (X_1) dan faktor penyehat (X_2) terhadap komitmen organisasi secara simultan ditolak, artinya variabel (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Sedangkan untuk koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,372 atau 37,2%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Artinya motivasi dalam penelitian ini mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 37,2% dan sisanya 62,8% komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel lain variabel faktor pendorong (X_1) dan faktor penyehat (X_2).

2. Uji t

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk menguji hipotesis secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel di atas menunjukkan hasil perhitungan t_{hitung} dari variabel X_1 dan X_2 . Dengan $N= 50$ dan $df = 50-3=47$, maka diperoleh t tabel sebesar 2,009 dalam taraf nyata 5%. Berikut ini adalah penjelasan dari hasil perhitungan tersebut.

- a. $t_{hitung} X_1 3,393 > t_{tabel} 2,009$; artinya H_a diterima dan H_o ditolak.

Itu berarti ada pengaruh yang signifikan dari faktor pendorong terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang. Sedangkan hipotesis H_o tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor pendorong dengan komitmen organisasi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang ditolak.

- b. $t_{hitung} X_2 2,227 > t_{tabel} 2,009$; artinya H_a diterima dan H_o ditolak.

Itu artinya ada pengaruh yang signifikan dari faktor penyehat terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang. Sedangkan hipotesis H_o tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor pendorong dengan komitmen

organisasi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang ditolak.

Dari analisis uji t atau uji parsial di atas dapat diketahui bahwa variabel bebas faktor pendorong (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} lebih besar dari pada variabel bebas faktor penyehat (X_2). Hal ini berarti variabel faktor pendorong yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap terhadap variabel terikat komitmen organisasi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Hasil Penelitian Secara Simultan

Dari hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.11 diperoleh hasil bahwa variabel faktor pendorong (X_1) dan faktor penyehat (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang, maka dapat dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,864 + 0,774 X_1 + 0,275 X_2 + e$$

Hasil analisis regresi yang masih berbentuk angka dapat dijelaskan dalam bahasa yang lebih mudah dipahami sebagaimana berikut ini:

a. $a = 7,864$

Nilai konstanta sebesar 7,864 menunjukkan besarnya komitmen organisasi (Y) jika tidak ada pengaruh dari faktor pendorong (X_1) dan faktor penyehat (X_2). Dengan kata lain, jika X_1 dan X_2 adalah nol, maka komitmen organisasi yang terbentuk sebesar 7,864%.

b. $b_1 = 0,774$

Dari nilai koefisien regresi ini berarti variabel faktor pendorong (X_1) mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 77,4% atau berpengaruh positif. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan di atas faktor pendorong akan meningkatkan komitmen organisasi.

c. $b_2 = 0,275$

Dari nilai koefisien regresi ini berarti variabel faktor penyehat (X_2) mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 27,5% atau berpengaruh positif. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan di atas faktor penyehat akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Hasil perhitungan uji F, dapat dilihat F_{hitung} (15,491) dan F_{tabel} dengan df_1 = derajat pembilang 2 dan df_2 =derajat penyebut 47 di dapat 3,1826 untuk taraf 5% ($\alpha = 0,05$) berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ini berarti secara bersama-sama atau simultan variabel bebas yaitu variabel faktor pendorong (X_1) dan variabel faktor penyehat (X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat komitmen organisasi (Y).

Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinan (*Adjusted R Square*) adapun nilai yang dihasilkan sebesar 0,372 atau 37,2%. Ini berarti menggambarkan besarnya pengaruh variabel bebas yaitu faktor pendorong (X_1) dan faktor penyehat (X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat komitmen organisasi (Y) dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 37,2%. Sedangkan sisanya 62,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

Berdasarkan hasil analisis dan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel faktor pendorong (X_1) dan faktor penyehat (X_2) berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi

(Y) Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh Moch. Hidayat (2003) untuk menemukan pengaruh motivasi tertentu bukan hanya faktor fisiologi saja yang diperlukan akan tetapi juga perlu ada faktor pendorong (motivasi inmateriil) dan faktor penyehat (motivasi materiil), yaitu selain perlu adanya keamanan, gaji yang cukup, status dan lain-lain perlu juga adanya tingkat prestasi, pengakuan dan pertumbuhan dengan diadakan pelatihan sehingga terjadi keseimbangan dalam memotivasi karyawan.

2. Analisis Hasil Penelitian Secara Parsial

Hasil analisis menggunakan uji simultan menemukan bahwa model regresi yang terbentuk adalah model yang tepat untuk memprediksi komitmen organisasi. Dalam arti, faktor pendorong (X_1) dan faktor penyehat (X_2) bisa digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi (Y). Karena itu, uji lebih lanjut dengan menggunakan uji parsial dapat dilakukan.

Pengujian secara parsial menemukan bahwa dua variabel prediktor (bebas) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$). Hal

tersebut terlihat dari nilai probabilitas keduanya yang lebih kecil dari 0,05.

a. Faktor pendorong (X_1)

Hasil uji t terhadap variabel faktor pendorong (X_1) menemukan pengaruh yang signifikan pada taraf nyata 5%. Hal ini terlihat dari nilai probabilitas X_1 yang lebih kecil dari 0,05 (0,001), dengan t_{hitung} yang juga lebih besar dari t_{tabel} ($3,393 > 2,009$). Itu artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan dari faktor pendorong terhadap komitmen organisasi. Koefisien regresi yang didapatkan sebesar 0,453, yang berarti apabila faktor pendorong dinaikkan sebesar 1%, maka komitmen organisasi akan bergerak naik sebesar 45,3%. Hal ini berarti secara parsial faktor pendorong berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapat tersebut bahwa faktor pendorong dapat mempengaruhi komitmen organisasi Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang. Karena pada dasarnya faktor pendorong adalah faktor yang sangat penting dalam memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi dan semangat

kerja agar tercipta komitmen organisasi yang kuat sehingga mampu mencapai dan menentukan tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyorini (2001), bahwasanya faktor pendorong atau faktor motivator lebih dapat memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap efektivitas kerja.

Mohyi (1999: 166) menegaskan bahwa faktor pendorong dapat juga dapat berfungsi sebagai faktor yang dapat memberikan motivasi sehingga para karyawan mampu melaksanakan keinginan dari pemimpin atau manajer. Faktor pendorong atau faktor *motivators* adalah faktor penyebab kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh mendorong prestasi dan semangat kerja. Faktor pendorong merupakan sebuah sarana untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja sehingga mampu terlaksananya tujuan dari organisasi.

Pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang terdapat berbagai macam karakteristik tiap individu di dalamnya sehingga menyebabkan terjadinya keinginan dan dorongan yang berbeda-beda. Untuk itu diperlukan adanya motivasi yang tepat. Menurut Handoko (1999: 251) motivasi bukan hanya satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang, tetapi dua faktor

lainnya yang terlibat adalah kemampuan individu dan pemahaman yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut persepsi peranan, motivasi, kemampuan, dan persepsi peranan adalah berhubungan. Jadi, bila salah satu faktor rendah, maka tingkat prestasi akan rendah, walaupun faktor-faktor lainnya tinggi.

Dalam perspektif Islam faktor pendorong dari motivasi ini merupakan usaha merubah kondisi hidupnya agar lebih termotivasi dalam bekerja sehingga mampu menjadikan dirinya sendiri dan keluarganya layak serta tercukupi, untuk itu manusia diperingatkan oleh Allah dalam Al Qur'an untuk berusaha dan gigih seperti terkutip dalam Firman Allah Surat Ar Ra'd,11:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: *"Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan dan nasib sesuatu bangsa kecuali bila mereka berusaha untuk merubahnya sendiri"* (Surah Ar-Ra'd:11).

Pada item faktor pendorong tingkat prestasi (X1.1) dengan rata-rata 4,70 berdasarkan tabel 4.5 merupakan item yang memiliki distribusi rata-rata tertinggi yaitu 4,70. Ini berarti faktor pendorong tingkat prestasi lebih efektif bila diterapkan di Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang dalam meningkatkan komitmen organisasi

karyawan. Faktor pendorong tingkat prestasi ini ditandai dengan adanya keinginan karyawan untuk mendapatkan prestasi yang baik dalam menjalankan pekerjaan agar terlaksana tujuan perusahaan.

Sedangkan pada item faktor pendorong dalam kemajuan (X1.3) dan tingkat pengakuan pekerjaan (X1.4) dengan rata-rata 3,88 berdasarkan tabel 4.5 merupakan item yang memiliki distribusi rata-rata paling rendah yaitu 3,88. Hal ini berarti faktor pendorong kemajuan dan tingkat pengakuan pekerjaan masih rendah pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Faktor pendorong kemajuan dan tingkat pengakuan pekerjaan ini ditandai dengan adanya pekerjaan yang dilakukan dengan kreatif dan suka berinovasi dan juga adanya keinginan untuk diperhatikan.

Hal ini kurang cocok disebabkan sebagian besar rata-rata karyawan pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang berlatar belakang pendidikan rendah dan letak geografis perusahaan masih bernuansa pedesaan, sehingga dalam berinovasi dan keinginan untuk diperhatikan masih membutuhkan adanya pelatihan dan arahan-arahan dari perusahaan.

Dari hasil perhitungan antara t_{hitung} yang dibandingkan dengan t_{tabel} dan pemaparan item faktor pendorong yang memiliki rata-rata tertinggi dan rata-rata terendah, maka variabel motivasi dalam faktor pendorong mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang.

b. Faktor Penyehat (X_2)

Variabel faktor penyehat merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang.

Hasil uji t menemukan bahwa faktor penyehat (X_2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada taraf nyata 5%. Hal tersebut terlihat dari nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 (0,048) dengan t_{hitung} yang juga lebih besar dari t_{tabel} ($2,227 > 2,009$). Itu artinya, H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari faktor pendorong terhadap komitmen organisasi (Y). Koefisien regresi yang didapatkan sebesar 0,269, yang berarti apabila faktor penyehat dinaikkan sebesar 1%, maka komitmen organisasi akan bergerak naik sebesar 26,9%.

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapat tersebut bahwa faktor penyehat dapat mempengaruhi komitmen organisasi Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang. Hal ini sesuai dengan penelitian Koesmono (2007) bahawasanya motivasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen meskipun itu tidak langsung, ini disebabkan karena timbulnya stress dan adanya ketikpuasan.

Menurut Hasibuan (2005: 95) dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja, maka seorang manajer akan lebih mudah dalam memotivasi karyawannya. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal). Rangsangan ini akan menciptakan motivasi yang akan mendorong seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

Untuk itu Islam menyuruh kepada setiap muslim untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam berusaha. Seperti Firman Allah dalam Surat Al Jumu'ah ayat 10 berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
 كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : “Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung” (Surah Al-Jum’ah: 10).

Untuk itu dalam setiap perusahaan harus mampu memelihara dan selalu memberikan motivasi yang sesuai dengan keinginan karyawan agar terciptanya komitmen organisasi secara utuh.

Pada item item motivasi faktor penyehat kehidupan pribadi (X2.5) dengan rata-rata 4,90 berdasarkan tabel 4.6 merupakan item yang memiliki distribusi rata-rata tertinggi yaitu 4,90. Ini menunjukkan bahwa kondisi kehidupan pribadi sangat berdampak positif dalam pemberian motivasi terhadap karyawan.

Adanya suasana hati yang sedih dan rasa bahagia dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. American Ensclopedia dalam Hasibuan (2005: 96) dikatakan bahwa motivasi meliputi faktor biologis dan emosional yang hanya dapat dilihat dari pengamatan tingkah laku manusia. Untuk itu agar dapat menghindari adanya gangguan dari kondisi kehidupan pribadi

karyawan perusahaan harus memberikan layanan untuk para karyawan berkonsultasi di perusahaan.

Sedangkan pada item item faktor pendorong hubungan dengan atasan (X2.4) dengan rata-rata 3,96 berdasarkan tabel 4.6 di atas merupakan item yang memiliki distribusi terendah yaitu 3,96. Hal ini berarti hubungan antara karyawan dengan bawahan masih kurang. Untuk itu manajer atau pemimpin harus sering-sering bersosialisasi dengan bawahan agar dalam pemberian motivasi seorang mampu mengetahui apa saja kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan.

Dari hasil perhitungan antara t_{hitung} yang dibandingkan dengan t_{tabel} dan dari penjabaran item faktor penyehat yang memiliki distribusi rata-rata tertinggi dan rata-rata terendah, maka variabel faktor penyehat mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi.

3. Analisis Hasil Penelitian Variabel Dominan

Nilai t_{hitung} 3,393 untuk variabel faktor pendorong (X_1) sedangkan variabel bebas faktor penyehat (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} 2,227, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas faktor

pendorong (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} lebih besar dari pada variabel bebas faktor penyehat (X_2). Hal ini berarti variabel faktor pendorong yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat komitmen organisasi pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang. Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Herzberg bahwa hanya faktor motivator atau faktor pendorong yang dapat memotivasi para karyawan untuk melaksanakan keinginan manajer (Handoko, 1999: 260).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh secara simultan antara faktor pendorong dan faktor penyehat terhadap komitmen organisasi Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang. Hal tersebut terlihat dari signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (0,000) dengan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($15,491 > 3,1826$). Itu artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, variabel faktor pendorong (X_1) dan faktor penyehat (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y).
2. Secara parsial, ada pengaruh yang signifikan dari faktor pendorong (X_1) dan faktor penyehat (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) pada Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang. Hal tersebut terlihat dari signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, dengan t_{hitung} yang juga lebih besar dari t tabel. Faktor pendorong menghasilkan signifikansi sebesar 0,01 dengan t_{hitung} sebesar 3,393 ($t_{tabel} = 2,009$) dan faktor penyehat menghasilkan signifikansi sebesar 0,048 dengan t_{hitung} sebesar 2,227.

Faktor pendorong menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,453, sementara faktor penyehat menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,269.

3. Variabel faktor pendorong (X_1) merupakan variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Itu terlihat dari nilai t_{hitung} faktor pendorong (3,393) yang lebih besar dari variabel faktor penyehat (X_2), yang hanya sebesar 2,227.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dikemukakan di atas maka saran-saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut.

1. Walaupun ditemukan tingkat motivasi karyawan Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang dalam kategori tinggi, maka disarankan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan guna tercapainya tujuan organisasi, misalnya dengan cara meningkatkan kemampuan dan wawasan dibidangnya masing-masing serta lebih banyak memberikan kesempatan yang lebih luas kepada para karyawan untuk memenuhi kebutuhan kemungkinan atau peluang untuk tumbuh.

2. Karena terbukti bahwa motivasi intrinsik (faktor pendorong) lebih kuat pengaruhnya terhadap komitmen organisasi, maka demi lebih berkembangnya kehidupan organisasi disarankan agar pimpinan Perusahaan Kopi "Burung Jalak" Malang dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan lebih menekankan pada usaha-usaha kearah timbulnya motivasi ekstrinsik. Usaha-usaha itu antara lain berupa adanya pemberian bonus atau tunjangan, diperhatikannya kondisi kerja karyawan, mempererat hubungan antara atasan bawahan, adanya layanan konsultasi untuk masalah pribadi, adanya kebijakan adil, status dan keamanan yang terjamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Armansyah, 2002. Komitmen Organisasi dan Imbalan Finansial, *Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 2 (4): 15-22.
- Denny, Richard, 1993. *Sukses Memotivasi Jurus Jitu Meningkatkan Prestasi*. Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Davis, Keith. 1978. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Gibson, J.L., Ivan C., & Donnelly J. P., 1996. *Organisasi: Prilaku, struktur, Proses*, Edisi 8 Alih Bahasa: Agus Dharma, Jakarta, Erlangga.
- Handoko, Hani. 1999. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Husen, Umar, 2003. *Riset Sumber Daya Manusi*, Jakarta, Gramedia
- Hidayat, Moch. 2003. *Hubungan motivasi, pegawai dan efektivitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Propinsi Kalimantan Timur*. © <http://www.geocities.com/guruvalah> 13 Agustus 2008.
- Indrianto, Nur & Bambang Supomo, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntan & Manajemen*. Yogyakarta, BPFE
- Kuncoro, Mudrajad, 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Luthans, Fren, 2006. *Organization Behavior*, Tenth Edition, Vivin Andika Yuwono. (Penerjemah). 2006. *Prilaku Organisasi*, Edisi 10, ANDI, Yogyakarta

- Maslow, A. H. 1993. *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo
- Mohyi, Ach. 1999. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Surabaya: UMM Press.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar maju.
- Moleong, J. Lexy. 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda Karya.
- Pravitasari, fransisca, M. 2007. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi, (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang)*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Brawijaya Malang Tidak dipublikasikan.
- Republik Indonesia Departemen Agama 1982/1983. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Yayasan Penyelenggara Perterjemah Al-Qur'an.
- Robbins, Stephen P.. 1983. *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Syamsul Balda, 2008 Arsip Tim Kaderisasi. Situs PK Sejahtera Kabupaten Bekasi : <mailto:admin@pks-kab-bekasi.org>. Selasa 16 September 2008
- Sugiyono, 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta, Alfa beta.
- , 2006. *Statistika Untuk Penelitian*, Edisi IX , Jakarta, Alfa beta.
- Sumarsono, HM. Sonny, 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit Graha Ilmu.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta, ANDI Yogyakarta.
- Teman, H. Koesmono, 2007. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya*. Jurusan Ekonomi Manajemen,

Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen
Petra <http://www.petra.ac.id> 1 maret 2007.

Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.

Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta, Gema Insani.

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1988, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Jakarta.

Wardana, Muhammad Wisnu. 2007. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi, (Studi Pada Bagian Keperawatan R.S Islam Aisyiah Malang)*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Brawijaya Malang Tidak dipublikasikan.