

**PENGARUH *SELF-ESTEEM* TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN *OUTSOURCING*
CLEANING SERVICE PT AESHA**

SKRIPSI



Oleh:

SABILAL MUKTADIN RAMDHANI

NIM. 18410024

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2023

**PENGARUH *SELF-ESTEEM* TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN *OUTSOURCING*
CLEANING SERVICE PT AESHA**

SKRIPSI

Ditujukan kepada:

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh

Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh :

SABILAL MUKTADIN RAMDHANI

NIM. 18410024

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

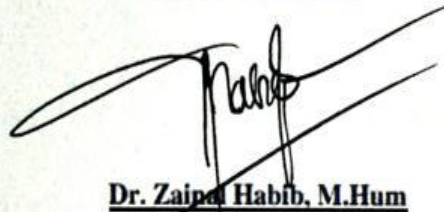
2023

**PENGARUH *SELF-ESTEEM* TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN *OUTSOURCING*
CLEANING SERVICE PT AESHA**

SKRIPSI

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Zaipal Habib, M.Hum

NIP. 197609172006041002

Mengetahui,

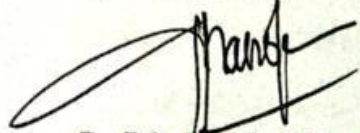
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



**PENGARUH *SELF-ESTEEM* TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN *OUTSOURCING*
CLEANING SERVICE PT AESHA**

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji Pada tanggal 5 Januari 2023

Dosen Pembimbing



Dr. Zainal Habib, M.Hum

NIP. 197609172006041002

Ketua Penguji



Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si

NIP. 197605122003121002

Anggota Penguji



Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si

NIP. 197611282002122001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal 5 Januari 2023

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sabilal Muktadin Ramdhani

NIM : 18410024

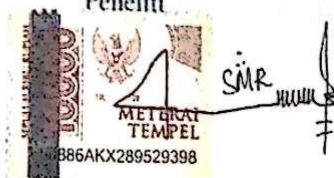
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa "**skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul "**Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan *Outsourcing Cleaning Service* PT Aesha**" adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Psikologi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 7 Desember 2022

Peneliti



Sabilal Muktadin Ramdhani

NIM. 18410024

MOTTO

Saya Datang, Saya Bimbingan, Saya Ujian dan Saya Menang

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan kekuatan, ketabahan dan kemudahan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Keluarga tercinta, bapak dan ibu yang selalu memberi kasih sayang tanpa batas do'a tanpa henti, pengorbanan tanpa pamrih serta dukungan moral dan materil sehingga saya dapat menempuh pendidikan sarjana hingga menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
2. Segenap Guru yang telah membimbing dan mengajarkan pengetahuan sedari kecil hingga saat ini.
3. Segenap Dosen Fakultas Psikologi UIN Malang yang telah membantu saya dari awal masuk hingga lulus kuliah.
4. Seluruh sahabat-sahabatku yang selalu memberikan semangat, bantuan, dan motivasi dalam proses pengerjaan skripsi sampai selesai.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi. Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil 'alamin, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan *Outsourcing Cleaning Service* PT Aesha”** sebagai syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Ibrahim Malang. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Baginda Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladani bagi kita semua.

Selama penulisan skripsi, penulisan banyak menerima bantuan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga dapat terselesaikan dengan baik. oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Rifa Hidayah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Zainal Habib, M.Hum., selaku dosen pembimbing yang dengan sabar dan ikhlas memberikan bimbingan, nasihat dan arahan tanpa kenal lelah selama penyusunan penelitian ini.
4. Seluruh civitas akademika di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmunya selama peneliti menempuh pendidikan S1 Psikologi
5. Semua pihak yang telah terlibat dan membantu sehingga penelitian ini bisa terselesaikan yang tidak bias peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif sangat diharapkan untuk menciptakan penelitian yang lebih baik lagi dimasa mendatang. Harapan dari peneliti ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya.

Malang, 7 Desember 2022

Sabilal Muktadin Ramdhani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORINALITAS.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
الخلفية.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan	9
D. Manfaat	10
BAB II	11
KAJIAN TEORI	11
A. Komitmen Organisasi.....	11
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	11

2.	Aspek-Aspek Komitmen Organisasi	12
3.	Faktor-Faktor Komitmen Organisasi	15
4.	Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam	15
B.	<i>Self Esteem</i>	18
1.	Pengertian <i>Self Esteem</i>	18
2.	Aspek-Aspek <i>Self Esteem</i>	19
2.	Faktor-Faktor <i>Self Esteem</i>	20
3.	<i>Self Esteem</i> dalam Perspektif Islam.....	21
C.	Pengaruh <i>Self Esteem</i> Terhadap Komitmen Organisasi.....	22
D.	Kerangka Konseptual	22
E.	Hipotesis	24
BAB III	25
METODE PENELITIAN	25
A.	Desain Penelitian	25
B.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	25
C.	Definisi Operasional.....	26
D.	Subjek Penelitian.....	27
1.	Populasi.....	27
2.	Sampel.....	27
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	29
F.	Analisis Data	32
1.	Validitas	33
2.	Reabilitas.....	33
3.	Analisis Deskriptif	33
4.	Uji hipotesis	34
5.	Uji Asumsi Klasik	34
BAB IV	35
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35

A. Gambaran Lokasi Penelitian	35
1. Subjek Penelitian.....	35
2. Waktu dan Tempat Penelitian.....	36
3. Jumlah Subjek Penelitian	36
4. Jumlah Subjek yang Dianalisis	36
5. Administrasi Pengambilan Data	36
B. Hasil Penelitian.....	37
1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	37
2. Analisis Deskriptif	41
3. Hasil Uji Hipotesis.....	42
4. Uji Asumsi.....	45
5. Uji Hipotesis	48
C. Pembahasan	51
1. Tingkat <i>Self Esteem</i>	51
2. Tingkat Komitmen Organisasi	53
3. Pengaruh <i>Self Esteem</i> Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan <i>Outsourcing Cleaning Service</i> PT Aesha	55
BAB V.....	58
PENUTUP.....	58
A. Kesimpulan	58
1. Tingkat <i>Self Estem</i>	58
2. Tingkat Komitmen Organisasi	58
3. Pengaruh <i>Self Esteem</i> Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan	59
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Penentuan Jumlah Sampel Menurut Issac dan Michael	28
Tabel 3. 2 Keterangan Nilai Jawaban	29
Tabel 3. 3 <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi	30
Tabel 3. 4 <i>Blue Print</i> Skala <i>Self Esteem</i>	32
Tabel 4. 1 Data Karyawan Menurut Jenis Pekerjaan	35
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi	37
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Skala <i>Self Esteem</i>	39
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reabilitas	40
Tabel 4. 5 Kriteria Koefisien Reabilitas	40
Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif	41
Tabel 4. 7 Rumus Kategorisasi	42
Tabel 4. 8 Hasil Kategorisasi Variabel	42
Tabel 4. 9 Skor Hipotetik <i>Self Esteem</i>	42
Tabel 4. 10 Kategorisasi <i>Self Esteem</i>	43
Tabel 4. 11 Skor Hipotetik Komitmen Organisasi	44
Tabel 4. 12 Kategorisasi Komitmen Organisasi	44
Tabel 4. 13 Uji Normalitas	46
Tabel 4. 14 Uji Linieritas	47
Tabel 4. 15 Uji Parsial	48
Tabel 4. 16 Kontribusi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	49
Tabel 4. 17 Uji Hubungan Antara <i>Self Esteem</i> dengan Komitmen Organisasi	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi	4
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 4. 1 Kategori <i>Self Esteem</i>.....	43
Gambar 4. 2 Kategori Komitmen Organisasi	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	65
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas	70
Lampiran 3 Hasil Uji Reabilitas	78
Lampiran 4 Kategorisasi Data	79
Lampiran 5 Analisis Data.....	80
Lampiran 6 Izin, Balasan dan Keterangan Penelitian	82
Lampiran 7 Hasil Pengisian Skala	85

ABSTRAK

Ramdhani, Sabial Mukhtadin. 2022. Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan *Outsourcing Cleaning Service* PT Aesha.

Pembimbing: Dr. Zainal Habib, M.Hum

Sumber Daya Manusia/Karyawan merupakan salah satu asset terpenting sekaligus munculnya permasalahan bagi perusahaan yang menyebabkan kualitas perusahaan menurun. Masalah ini dapat dilihat dari perasaan berharga yang disebut dengan *self esteem* pada lingkungan tempat kerjanya dan karyawan berkomitmen pada perusahaan. Namun tidak semua karyawan berkomitmen pada perusahaan.

Self esteem merupakan suatu penghormatan, penilaian atau penghargaan seorang individu terhadap dirinya sendiri yang berkaitan dengan keyakinan pribadi mengenai keterampilan, hubungan social, kemampuan dan pandangan masa depan, dan komitmen organisasi sebagai sebuah dukungan bagi karyawan dalam situasi apapun pada organisasinya.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian yang menguji hipotesis. Subjek adalah karyawan *outsourcing cleaning service*. Pengambilan data yang dilakukan adalah menyebarkan kuisioner kepada subjek dengan media GoogleForm dan WhatsApp, lalu ada catatan lapangan serta didukung oleh dokumen berupa Surat Keterangan. Teknik pengambilan data subjek yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model Issac dan Michael, teknik tersebut merupakan penentuan jumlah sampel yang dinamakan *simple random sampling*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh *self esteem* terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh positif (,291). Implikasi dari penelitian ini adalah bagi setiap karyawan penting untuk memahami *self esteem* dan komitmen organisasi sebagai menghargai pekerjaannya dan meningkatkan kualitas perusahaan.

Kata Kunci: Self Esteem, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

Ramdhani, Sabilal Muktadin. 2022. The Effect of Self Esteem on the Organizational Commitment of PT Aesha's Outsourcing Cleaning Service Employees.

Supervisor: Dr. Zainal Habib, M. Hum.

Human Resources/Employees are one of the most important assets as well as the emergence of problems for companies that cause the company's quality to decline. This problem can be seen from the feeling of worth which is called self-esteem in the work environment and employees are committed to the company. But not all employees are committed to the company.

Self-esteem is an individual's respect, assessment or appreciation of himself related to personal beliefs about skills, social relations, abilities and views of the future, and organizational commitment as a support for employees in any situation in the organization.

This research is a quantitative research with the type of research that tests the hypothesis. The subject is an outsourced cleaning service employee. Data collection was carried out by distributing questionnaires to subjects using GoogleForm and WhatsApp media, then there were field notes and supported by documents in the form of a Certificate. The subject data collection technique used in this study uses the Issac and Michael model, the technique is to determine the number of samples called simple random sampling.

Based on the results of the study, the results of hypothesis testing showed that the effect of self-esteem on organizational commitment had a positive influence (.291). The implication of this research is that it is important for every employee to understand self-esteem and organizational commitment as respecting his work and improving the quality of the company.

Keywords: Self Esteem, Organizational Commitment

الخلفية

رمضان ، سبيلال مقتدين. 2022. تأثير تقدير الذات على الالتزام التنظيمي لموظفي خدمات التنظيف في شركة نقطة عائشة.

المشرف: د. زينل حبيب ، M.Hum

تعتبر الموارد البشرية / الموظفون من أهم الأصول وكذلك ظهور مشاكل للشركات التي تتسبب في تدهور جودة الشركة. يمكن رؤية هذه المشكلة من الشعور بالقيمة الذي يسمى احترام الذات في بيئة العمل والموظفون ملتزمون بالشركة. لكن ليس كل الموظفين ملتزمين تجاه الشركة.

احترام الذات هو احترام الفرد أو تقييمه أو تقديره لنفسه فيما يتعلق بالمعتقدات الشخصية حول المهارات والعلاقات الاجتماعية والقدرات وآراء المستقبل والالتزام التنظيمي كدعم للموظفين في أي موقف في المنظمة.

هذا البحث هو بحث كمي مع نوع البحث الذي يختبر الفرضية. هذا الموضوع هو موظف خدمة تنظيف الاستعانة بمصادر خارجية. تم جمع البيانات من خلال توزيع الاستبيانات على ثم كانت هناك ملاحظات ، WhatsApp و GoogleForm الأشخاص باستخدام وسائط ميدانية ومدعومة بمستندات على شكل شهادة. تستخدم تقنية جمع بيانات الموضوع المستخدمة في هذه الدراسة نموذج إيزاك ومايكل ، وتمثل التقنية في تحديد عدد العينات المسماة بأخذ العينات العشوائية البسيطة.

بناءً على نتائج الدراسة ، أظهرت نتائج اختبار الفرضيات أن تأثير تقدير الذات على الالتزام التنظيمي كان له تأثير إيجابي (.291). المعنى الضمني لهذا البحث هو أنه من المهم لكل موظف أن يفهم احترام الذات والالتزام التنظيمي من حيث احترام عمله وتحسين جودة الشركة.

الكلمات المفتاحية: احترام الذات ، الالتزام التنظيمي

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan usaha bisnis yang semakin meningkat dan tuntutan customer yang makin tinggi terhadap produk dan jasa yang dibutuhkannya, membuat banyak perusahaan berupaya untuk meningkat kualitas produk dan jasa yang dihasilkan. Kualitas perusahaan baik, yang menyediakan produk jasa, sangat dipengaruhi sumber daya manusia (SDM) dan juga sistem manajemen yang efektif dan efisien. Namun ketika terdapat persaingan yang ketat, perusahaan akan mengerahkan SDM.

Salah satu aset terpenting dari sebuah perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia perlu dikelola dan dibentuk sebaik mungkin agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga memberikan kontribusi yang terbaik untuk menghasilkan kinerja yang tinggi bagi pertumbuhan perusahaan tempatnya bekerja. (Sebayang, 2017 : 335).

Konsep diri (*self concept*) dalam bekerja merupakan kinerja yang sangat tinggi ini berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan. Konsep diri yaitu perasaan dibutuhkan, diterima, mampu melakukan pekerjaan yang menantang, dan rasa berharga yang dikenal sebagai harga diri (*self esteem*) (Andriyanti, dkk., 2022 : 733). Peran penting dalam suatu organisasi / perusahaan yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif dengan terus menerus berinvestasi secara efektif untuk merekrut, memilih dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak mempengaruhi karyawan yang resign.

Self esteem didefinisikan sebagai kepercayaan pada harga diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Faktanya, harga diri kita dibentuk oleh lingkungan kita dan bagaimana kita diperlakukan oleh orang

lain. Penilaian pribadi ini memanifestasikan dirinya sebagai sikap positif atau negatif.

Self esteem yang tinggi akan menghasilkan kepercayaan diri, harga diri, kepercayaan pada kemampuan seseorang, dan rasa membutuhkan kehadiran diri sendiri di dunia. Manusia yang sering takut untuk mencari tantangan baru dalam hidup yang memiliki harga diri rendah, lebih suka menghadapi hal-hal yang terkenal, menyukai hal-hal yang tidak diperlukan, tidak dapat berkomunikasi dengan orang lain, dan sering merasa hidupnya tidak bahagia. (Indrawati, 2014 : 16)

Robbins menyatakan semakin sedikit kebutuhan yang harus dipenuhi, semakin tinggi prioritasnya. Teori ini sesuai dengan konsep stres kerja karyawan pada pekerjaannya, yang berimplikasi pada komitmen organisasi. Karyawan dengan stres kerja yang rendah tentu saja ingin mempertahankan komitmen organisasionalnya semaksimal mungkin. (Wibowo dkk, 2015 : 2). Hal ini menciptakan perjanjian yang mencirikan hubungan pegawai dengan organisasi dan memiliki kaitan dengan keputusan pegawai untuk meneruskan atau mengakhiri keanggotaan dalam organisasi (Srimulyani, 2009 : 2).

Psikologi industri dan organisasi adalah cabang psikologi yang menerapkan prinsip-prinsip psikologi dalam kehidupan kerja. Menurut Muchinsky (dalam Adnan, 2020 : 8), psikologi industri dan organisasi memiliki dua sisi, yaitu sains dan sains terapan. Sebagai ilmu, psikologi industri dan organisasi bertujuan untuk menambah dan memperluas pengetahuan tentang manusia dalam kehidupan kerja. Psikologi industri dan organisasi terus melakukan penelitian dengan menggunakan metode ilmiah untuk menemukan jawabannya. Sisi lainnya adalah ilmu terapan/praktek, yaitu penerapan ilmu untuk memecahkan masalah nyata dalam kehidupan kerja.

Komitmen organisasi dalam dunia kerja sangat dibutuhkan diorganisasi/perusahaan untuk membuat lingkungan yang baik dan bagus untuk bekerja. Komitmen organisasi yaitu dorongan personal untuk melakukan sesuatu guna mendukung kesuksesan organisasi untuk memprioritaskan kepentingan organisasi. Karyawan yang loyal dianggap lebih menentukan waktu, tenaga dan bakatnya dalam organisasi dibandingkan dengan karyawan yang tidak loyal (Widiarti dan Dewi 2016: 6347)

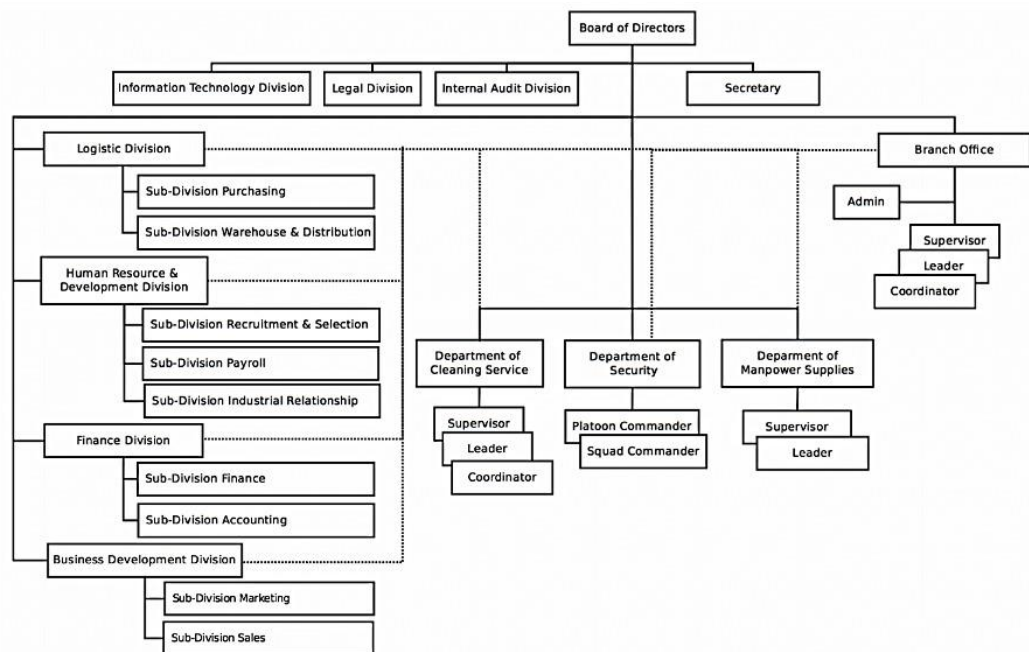
Peneliti sebelumnya telah secara empiris menunjukkan bahwa penghargaan diri berbasis organisasi (OBSE) berdampak pada komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat OBSE, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi. Indrayanto (2012:4) dalam penelitiannya menyatakan bahwa tingkat OBSE yang tinggi akan berdampak positif pada tingkat komitmen organisasional. Karyawan yang menganggap dirinya berjasa, efektif, berguna, dan bermaksud mempersatukan organisasi dalam kehidupannya dan mendapatkan tujuan dan sistem nilai organisasi sebagai bagian dari kehidupannya. Pada penelitian yang dilakukan Kristine (2017 : 393), penelitiannya yang dilakukan di PT. Mitra Karya Jasa Sentosa, bahwasannya *self esteem* pada hasil penelitian memiliki hubungan, dimana individu yang mempunyai *self-esteem* yang tinggi, akan merasa dirinya begitu bernilai dan merasa yakin dengan kemampuannya, sehingga kewajiban, performa dan loyalitas pada komitmen organisasinya juga berhubungan.

Salah satu perusahaan yang mengalami *turnover intention* yaitu di Perusahaan *outsourcing*. *Outsourcing* berasal dari bahasa Inggris yang berarti alih daya. *Outsourcing* memiliki kata lain yaitu "*contracting out*" yakni sebuah penyesuaian operasi dari satu perusahaan ke tempat lain (Siti Kunarti 2009 : 2).

Alih daya (*outsourcing*) juga mengacu pada pekerja dari luar perusahaan atau pihak ketiga yang melakukan tugas khusus dan konkret di perusahaan lain. Oleh karena itu, perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan lain. Oleh karena itu, perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan yang

menyusun tenaga kerja khusus bagi perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja *outsourcing*. Salah satu perusahaan *outsourcing* adalah PT Aesha yang akan melakukan pencarian sumber daya manusia (SDM) secara rutin saat membutuhkan SDM untuk proyek baru dan juga biasanya menyediakan SDM pengganti. Tidak menutup kemungkinan dalam suatu waktu PT Aesha akan kesulitan karena adanya karyawan yang resign mendadak, sehingga menyebabkan ada kekosongan karyawan dalam proyek atau mitra gedung.

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



Dalam gambar diatas dijelaskan struktur organisasi PT Aesha, yakni manajemen PT Aesha dipimpin oleh *Board of Directors* dibantu *Manajemen Division*, *Board of Directors* merupakan pimpinan manajerial organisasi perusahaan dalam menggerakkan seluruh komponen perusahaan dalam mencapai Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan. *Division* merupakan organ yang membantu pelaksanaan tugas Direksi yang didasarkan pada fungsi tiap komponen dalam menunjang kegiatan usaha Perusahaan yang meliputi *Divisi & Manajer Departement* yaitu terdiri atas:

Manajer Division

1. *Information Technology* (Teknologi Informasi)
2. *Legal* (Hukum)
3. *Internal audit* (Audit Internal)
4. *Human Resource & Development* (Pengembangan Sumber Daya Manusia)
5. *Logistic* (Logistik)
6. *Finance* (Keuangan)
7. *Business Development* (Pengembangan Bisnis)

Manajer Departement

1. *Cleaning service* (Petugas Kebersihan)
2. *Manpower Supplies* (Pasokan Tenaga Kerja)
3. *Security* (Satpam)

Selain itu terdapat pula unsur yang mendukung tugas Direksi yang tidak termasuk kelompok tersebut yaitu terdiri atas:

1. *Secretary & Administration* (Sekertaris & Adminitrasi)
2. *Branch Office* (Kantor Cabang)

Didalam proyek juga ada *supervisor* (Pengawas) dan *leader* (Pemimpin).

Lokasi PT Aesha beralamat di Jalan Tenggilis Timur III No. 22, Tenggilis Mejoyo, Kecamatan Tenggilis Mejoyo, Kota Surabaya, Jawa Timur 60292. Berdasarkan informasi dari pihak manajemen PT Aesha, didapatkan fenomena tingginya angka *turn over* karyawan di perusahaan tersebut. Fenomena ini oleh Penulis diindikasikan karena komitmen organisasi yang rendah yang disebabkan oleh rendahnya *self-esteem* karyawannya sebagai

tenaga *cleaning service*. Perusahaan yang bergerak di bidang alih daya (*outsourcing*) tenaga kerja, PT Aesha bertindak sebagai penyedia jasa layanan untuk mempertemukan pihak lain sebagai pemegang jasa (*customer*) dengan calon tenaga kerja *skilled* atau *unskilled* sebagai pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.

Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan hasil data pada bulan januari terdapat karyawan sebanyak 339 yang masuk sebanyak 69 dan yang keluar sebanyak 3 sehingga presentase yang didapatkan 0,88%, pada bulan februari terdapat karyawan sebanyak 325 yang masuk 14 dan yang keluar sebanyak 26 sehingga presentase yang didapatkan 7,92% dan pada bulan maret terdapat karyawan sebanyak 334 yang masuk 45 dan yang keluar 39 sehingga presentase yang didapatkan sebanyak 11,6% dari bulan januari sampai maret tahun 2022 persentase turn over semakin tinggi.

Turnover intention merupakan proses pergantian karyawan dan meninggalkan organisasi. Apabila *turnover intention* ini dalam kategori cukup tinggi maka akan berdampak negatif bagi organisasi (Sukwadi & Meliana 2014 : 2). penelitian sebelumnya kebanyakan meneliti tingginya *turnover* karyawan pada perusahaan menengah dan besar. Hal ini karena akibat adanya *turnover intention*, sangat berpengaruh pada perusahaan dalam mengelola SDM, maka dari itu Komitmen organisasi menjadi peran yang terlihat di perusahaan, berkat itu karyawan merasa senang dan puas dalam pekerjaannya, ketika karyawan terlibat dengan organisasi, karyawan bekerja secara efektif.

Perusahaan berdiri pada tahun 2005, memiliki kantor cabang di Malang pada tahun 2006, dan membuka kantor cabang di Madiun pada tahun 2008, berlokasi di Puri Asri B-9 Jalan Pilang Amd Kanigoro Kartoharjo, Madiun, dan juga membuka kantor cabang. sejak tahun 2016. *Cleaning service* semakin berkembang untuk memenuhi kebutuhan. kedepannya, PT Aesha akan membuka cabang di kota-kota lain di Indonesia. untuk menunjukkan kualitas layanan yang dapat diandalkan. Saat ini PT Aesha beroperasi selain

kantor pusat di Surabaya, juga dicabang Madiun. Kantor cabang malang dan solo dihentikan operasionalnya.

Hasil wawancara dari beberapa leader/supervisor pada perusahaan *outsourcing* ini alasan kebanyakan karyawan *cleaning service* untuk resign diantaranya kebutuhan hidup, dari segi pengalaman, banyak lowongan yang ditawarkan, dan tidak memiliki pilihan lain karena belum ada pilihan yang terbaik. Dari sebagian karyawan *cleaning service* menjadikan pekerjaan ini sebagai pekerjaan utama dikarenakan terbatasnya waktu, tentu juga tidak sebagai utama dikarenakan mereka melihat dari segi upah dan lainnya. Dilihat dari kesehariannya pekerjaan ini menjadi kebutuhan, ketika bertemu dengan teman/kerabatnya mereka ada yang sedang bekerja ada beberapa yang melanjutkan pekerjaannya dan ada juga berhenti sejenak, mungkin karena merasakan gengsi dan lain-lain. Sebagian besar karyawan bekerja kurang dari 3 tahun, masing-masing 97 terhitung 34%, dan lama bekerja kurang dari 1 tahun yaitu 116 terhitung 41% bekerja antara 1-3 tahun.

Perusahaan ini memiliki 5 *daily cleaning* merupakan proses pembersihan yang dilakukan sehari-hari, diantaranya; 1 (*swiping*) menyapu, (*mopping*) mengepel, (*lopping*) proses perulangan, (*test cleaning*) kebersihan test, dan (*cleaning toilet*) membersihkan toilet. Dari *daily cleaning* pada perusahaan ini sudah menjadi kewajiban mereka sebagai karyawan *cleaning service*. Adapun dari beberapa karyawan saat menjalankan tugasnya merasa gengsi ketika bekerja sebagai *cleaning service*. Namun pekerjaan ini adalah suatu pekerjaan yang halal.

Menurut Langi, dkk (2022: 451) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self esteem*, yakni perasaan damai, perasaan menghormati diri, perasaan diterima, perasaan cekatan, dan perasaan berharga. Pada kasus tersebut beberapa faktor yang membuat *self esteem* menurun pada pegawai. Namun terdapat Langkah peningkatan *self esteem* yang diberikan *leader/supervisor* selalu memberikan motivasi dan sangat penting bagi mereka untuk menyemangati karyawan, dan juga mengadakan perkumpulan (*ghathering*) seperti futsal dan lain-lain, dengan ini para *leader/supervisor* untuk mempertahankan karyawan, menambah semangat karyawan dan mempersolid karyawan. Karyawan yang *resign* berusia kurang lebih 18 sampai 25 tahun yang berstatus belum kawin lama kerjanya kurang dari 1 bulan, diantaranya yaitu, merasa tidak cocok, ajakan teman, tawaran teman di tempat lain, dan lain-lain.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka Penulis bermaksud melakukan penelitian ini yang menyebabkan tingginya *turn over* yang diduga karena *self esteem* yang positif sehingga berpengaruh kepada komitmen organisasi maka penulis memiliki ketertarikan untuk menyusun skripsi dengan judul **“PENGARUH *SELF-ESTEEM* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN *OUTSOURCING CLEANING SERVICE* PT AESHA”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *self-esteem* pada karyawan *outsourcing cleaning service* di perusahaan PT Aesha?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pada karyawan *outsourcing cleaning service* di perusahaan PT Aesha?
3. Apakah terdapat pengaruh *self-esteem* terhadap komitmen organisasi pada karyawan *outsourcing cleaning service* di perusahaan PT Aesha?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui tingkat *self-esteem* pada karyawan *outsourcing cleaning service* di perusahaan PT Aesha.
2. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada karyawan *outsourcing cleaning service* di perusahaan PT Aesha.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self-esteem* terhadap komitmen organisasi karyawan *outsourcing cleaning service* di perusahaan PT Aesha.

D. Manfaat

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya dalam bidang kepribadian dan psikologi perkembangan. Teori pengaruh *self esteem* terhadap komitmen organisasional diharapkan dapat memperkaya karyawan PT Aesha, pegawai *outsourcing cleaning service*.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini hendaknya menjadi bahan evaluasi bagi organisasi dan pegawai, khususnya mengenai komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh self-esteem dalam diri karyawan. Dengan demikian diharapkan Manajer HRD dapat melakukan kegiatan pemberian motivasi bagi karyawan *outsourcing cleaning service*, bahwa pekerjaan kebersihan merupakan pekerjaan halal dan bukan pekerjaan yang hina, bahkan dapat dijadikan sebuah profesi yang bila ditekuni akan mampu menafkahi keluarga di masa mendatang.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Pritanadhira (2019 : 41) mengatakan bahwa Allen dan Meyer yang mencetuskan dimensi ketiga tersebut yakni sebagai komitmen normatif, kemauan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi sebagai bentuk kesadaran. Selain itu, komitmen normatif juga terkait dengan budaya organisasi.

Robbins dan Judge (2007) berpendapat bahwa komitmen adalah permintaan karyawan untuk meningkatkan sebuah organisasi khusus demi tujuan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Senada dengan itu, Mathis dan Jackson menjelaskan (dalam Sopiah 2008) yang dimana karyawan mau merangkul visi organisasi, dan akan terus ada atau tidak menjauhi organisasi. Di buku yang sama, Streers dan Potter mengatakan bahwa bentuk komitmen ini bukan sekedar loyalitas non-aktif, tetapi juga mengaitkan hubungan aktif dengan pekerjaan organisasi, dengan visi melakukan apa saja demi kesuksesan organisasi. Menurut Mowday (Ali 2011), komitmen organisasi mengarah pada kepercayaan pribadi terhadap visi dan nilai-nilai organisasi serta optimisme tentang keselarasan dan disiplin.

Henkin dan Marchiori (dalam Bushra 2011 : 262) menjelaskan cara kerja organisasi. komitmen sebagai perasaan yang diinginkan kelompok. Mereka adalah bagian dari organisasi dan mendukung tujuan, nilai, norma, dan standar etika organisasi. Sementara itu, Robbins (dalam Majorsy, 2007) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan prasyarat bagi karyawan untuk meningkatkan suatu organisasi tertentu dan berusaha mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Jewell & Siegall (2008) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi yakni tingkat dukungan anggota komitmen terhadap organisasi dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Misalnya Luthan (2006) mengacu pada komitmen organisasi, yaitu keinginan kuat untuk terus menjadi anggota organisasi dan keyakinan untuk melakukan upaya sesuai dengan kehendak organisasi, memperkenankan taraf dan visi organisasi. Niat, sikap yang menjelaskan loyalitas anggota terhadap organisasi, dan kelangsungan yang menggambarkan kepedulian dan kesuksesan dalam perkembangan organisasi.

Menurut penjelasan para ahli di atas, komitmen organisasi diartikan sebagai motivasi karyawan atau anggota organisasi dan keinginan untuk terus berpartisipasi aktif dalam kegiatan internal organisasi.

2. Aspek Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (dalam Edi Sutrisno 2010: 293) mengemukakan bahwa norma komitmen organisasi memiliki tiga komponen:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*) Komitmen emosional. identitas dan partisipasi dalam organisasi: komitmen emosional menunjukkan kemauan pribadi yang kuat untuk terus bekerja dalam organisasi atau perusahaan karena ia memang ingin menjadi bagian darinya.

Penyebab komitmen emosional terhadap organisasi antara lain karakteristik individu, sifat organisasi, dan kemampuan dalam bekerja. Dalam hal ini menunjukkan peningkatan pengalaman kerja, baik spesifik perusahaan maupun tantangan kerja.

- b. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) - Sebuah komitmen umum berdasarkan apa yang mengikat diserahkan ketika berpindah organisasi. Karyawan yang bekerja atas dasar komitmen berkelanjutan ini menetap dalam organisasi sebab mereka butuh (need) untuk melakukannya, sebab mereka tidak punya diksi.

Minat psikologis dalam suatu organisasi terkait dengan nilai yang dirasakan ditanamkan dalam organisasi dan dampaknya terhadap kemungkinan meninggalkan organisasi.

Komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan mencerminkan hubungan antara karyawan dan organisasi yang mengurangi perputaran, tetapi sifat hubungan tersebut berbeda. Karyawan dengan komitmen emosional yang kukuh akan menetap dalam organisasi sebab mereka menginginkannya, sedangkan karyawan dengan komitmen yang berkelanjutan akan menetap dalam organisasi sebab mereka harus.

- c. *Normative commitment* (komitmen normatif) - Berkaitan dengan kesadaran untuk bertahan dalam organisasi sebab merupakan kewajiban karyawan. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan rasa kesadaran untuk tetap berada dalam organisasi. Artinya karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa mempunyai kewajiban untuk eksis dalam organisasi.

Meyer dan Allen memilih untuk memakai ungkapan tiga komponen komitmen organisasional daripada jenis atau dimensi komitmen organisasional sebab ikatan karyawan dengan organisasinya dapat bermotif di antara ketiga komponen tersebut.

Menurut Davis dan Newstrom (2002) mengutamakan indikator komitmen organisasi yakni:

- a. Berusaha antusias untuk keberhasilan organisasi. Anggota yang berkomitmen terhadap organisasi akan melakukan yang terbaik untuk keberhasilan organisasi.
- b. Kepuasan bekerja untuk organisasi ini. Saat mempunyai komitmen maka anggota tersebut akan puas menjadi bagian dari organisasi tersebut.

- c. Keselarasan antar penalaran pribadi dan penalaran organisasi. Tujuan organisasi hanya dapat dicapai jika para anggotanya memiliki pikiran yang sama.
- d. Kesiapan menuntaskan tugas yang diberikan oleh organisasi. Saat anda membuat komitmen, anggota akan senantiasa bersedia dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh organisasi.
- e. Bahagia memilih bekerja untuk organisasi ini. Dia sangat senang dengan tugas yang dipercayakan kepadanya ketika dia menganggap organisasi itu miliknya.
- f. Menjadikan organisasi anda tempat yang terinspirasi untuk menjalankan misi anda. Anggota merasa tenteram dalam organisasi.
- g. Kehormatan bisa menjadi bagian dari organisasi ini. Anggota puas menjadi bagian dari organisasi.
- h. Berasumsi organisasinya adalah yang optimal. Sebab kecintaannya pada organisasi, ia merasa organisasinya sebagai yang optimal.
- i. Sebuah generasi. peduli dengan nasib organisasi. Peduli dan bernalar nasib yang menimpa organisasinya.

Dari penjelasan indikator-indikator di atas dapat diketahui bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain tingkat keikutsertaan aktif anggota dalam organisasi dan kemauan untuk bertahan dalam organisasi, sehingga semangat anggota dalam organisasi . Organisasi dapat dipandang dari komitmen organisasinya.

3. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Menurut David (dalam Sopiah, 2008: 163) terdapat 4 faktor Komitmen anggota dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

- a. Faktor pribadi melingkupi umur, gender, tingkat pendidikan, perihal kerja dan karakter.
- b. Karakteristik pekerjaan melingkupi kedudukan, acuan pekerjaan, pertikaian peran di tempat kerja, dan tingkat kelemahan di tempat kerja.
- c. Karakteristik formal melingkupi kriteria organisasi, bentuk organisasinya seperti otonomi atau pemfokusan, keberadaan ikatan anggota, dan taraf kontrol yang dimiliki organisasi terhadap anggotanya.
- d. Perihal kerja melingkupi waktu seorang anggota telah bekerja dalam organisasi..

4. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam

Adopsi organisasi sangat bergantung pada orang-orang dalam organisasi. Oleh sebab itu, organisasi amat bergantung pada manusia. Manusia adalah yang menentukan keberhasilan atau kegagalan. Konsekuensi ditugaskan untuk faktor-faktor yang mempengaruhi pergantian. Salah satu faktor yang mempengaruhi pergantian adalah komitmen mereka terhadap organisasi. Seseorang dapat berargumentasi ketika mereka yang lebih setia pada organisasi dapat mudah menyetujui pergantian daripada mereka yang tidak setia pada organisasi, bahwa perubahan itu baik untuk organisasi dan tidak berpotensi mengubah nilai dan tujuan fundamental organisasi. organisasi (Alwiyah Jamil 2007:2).

Mengenai etika profesi Islam, dalam kehidupan berorganisasi, setiap orang islam harus mengikatkan dirinya pada organisasi di dunia, yang mensyaratkan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan material harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran, dan peningkatan ketaqwaan spiritual. organisasi dan dirinya sebagai bentuk tanggung jawab di muka bumi sebagai khalifah (Alwiyah Jamil 2007:32).

Menurut Mulyadi (2010), personal tidak boleh bekerja sembarangan (santai) dan apatis, karena itu berarti meremehkan makna atau merendahkan Tuhan demi keridhaan Allah. Dalam Al Quran ayat 110 surah al-Kahfi:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ إِلَهٌ وَاحِدٌ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا ۖ

Artinya: *Katakanlah (Muhammad), “Sesungguhnya aku ini hanya seorang manusia seperti kamu, yang telah menerima wahyu, bahwa sesungguhnya Tuhan kamu adalah Tuhan Yang Maha Esa.” Maka barangsiapa mengimpikan pertemuan dengan Tuhannya maka hendaklah dia mengerjakan kebajikan dan janganlah dia mempersekutukan dengan suatu apapun ketika beribadah kepada Tuhannya.”*

Maksud dai kata “berbuat baik” pada ayat di atas berarti melakukan pekerjaan yang baik (bermutu) dan kata “menyembah Tuhannya dengan tidak ada” berarti tidak mengabaikan tujuan pekerjaan kepada Allah (al Haq). sumber nilai intrinsik dalam karya manusia (Mulyadi, 2010: 80).

Komitmen diperlukan tidak hanya dalam organisasi tetapi juga dalam kehidupan beragama. Sebagai orang islam kita harus berkomitmen untuk menjalankan segala perintah Allah dan menjauhi segala larangan Allah sehingga menjalankan segala larangannya kita harus menjalankannya dengan cara istiqomah.

Dalam perspektif Islam, komitmen seseorang tergambar dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Komitmen untuk menunaikan kewajiban dan menjauhi larangan Allah SWT merupakan wujud komitmen manusia sebagai ciptaan Tuhan. Sebagaimana Allah berfirman dalam Al-Qur'an ayat 146 Surat An-Nisa:

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ
الْمُؤْمِنِينَ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: *Kecuali orang-orang yang bertobat dan menyesuaikan diri dan berpegang teguh pada (agama) Allah dengan tulus ikhlas (menjalankan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu bersama-sama orang-orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan pahala yang besar kepada orang-orang yang beriman.*

Dijelaskan dalam ayat ini bahwa pahala yang paling tinggi adalah pahala bagi manusia yang bertaubat, berpegang teguh pada agama Allah dan ikhlas melakukannya karena Allah SWT. Perbaikan yang disebutkan di sini adalah melaksanakan hal-hal yang baik dan menghilangkan akibat dan kesalahan yang buruk.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen untuk memperoleh tujuan organisasi memerlukan kerjasama antar anggota, dan komitmen yang mereka pakai terhadap organisasi yang ditempatinya. Tujuan organisasi paling baik dicapai melalui kerja keras dan tekad, dan tentu saja membawa nilai bagi setiap anggota. Dalam setiap kondisi yang terjadi dalam suatu organisasi, sikap para anggotanya menjadi tolak ukur yang membenarkan komitmen terhadap kelangsungan hidup yang dilakukan oleh organisasi itu sendiri.

B. *Self Esteem*

1. *Pengertian Self Esteem*

Coopersmith (dalam Khairat & Adiyanti, 2015 : 180) menganggap bahwa harga diri adalah harga diri, dinyatakan sebagai sikap menyetujui atau tidak menyetujui dan memandu sejauh mana individu menganggap dirinya mampu, relevan, sukses, dan berharga, harga diri menjadi faktor penting dalam penataan sikap dan perilaku pribadi . , karena harga diri dapat memengaruhi proses berpikir, pengambilan keputusan, nilai, dan visi orang.

Reasoner mengungkapkan bahwa orang dengan harga diri rendah sering mengalami depresi dan tidak bahagia serta memiliki tingkat kecemasan yang tinggi. menunjukkan dorongan agresif yang lebih kuat, mudah tersinggung dan pendendam, dan selalu tidak puas dengan kehidupan sehari-harinya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa harga diri merupakan evaluasi individu terhadap dirinya sendiri yang dinyatakan sebagai sikap positif dan negatif (Sebayang, 2017: 337).

Menurut Minchinton (dalam Apsari, 2013: 12), harga diri adalah penilaian atau mengetahui diri sendiri sebagai pribadi berdasarkan pendapatan dan harga diri, keyakinan. Kesadaran diri berdampak besar pada bagaimana seseorang berinteraksi dengan orang lain dan aspek lain dalam hidupnya. Baumeister menjelaskan bahwa harga diri merupakan aspek evaluatif yang sesuai dengan persepsi umum tentang diri sendiri sebagai pantas atau tidak pantas (Heathertoni & Wyland, 2013: 219).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa harga diri adalah penghargaan, evaluasi atau pengakuan pribadi terhadap dirinya, terkait dengan keyakinan individu tentang kemampuan, hubungan sosial, kompetensi dan masa depan.

2. Aspek-Aspek *Self Esteem*

Coopersmith (dalam Khairat & Adiyanti, 2015 : 183) menunjukkan empat aspek harga diri individu. Aspek-aspek tersebut meliputi kekuasaan, makna, kebajikan dan kompetensi, antara lain:

a. Kekuatan

Kekuatan atau *power* menjelaskan kompetensi seseorang untuk mengatur dan mengendalikan perilaku danad untuk mendapatkan persetujuan atas perilaku tersebut dari orang lain. Kemampuan ditunjukkan dalam pengakuan dan rasa hormat yang diterima seseorang dari orang lain, dan keunggulan pendapat yang diungkapkan seseorang akan diakui oleh orang lain.

b. Keberartian

Keberartian atau *significance* adalah ungkapan ketertarikan, perhatian, cinta dan kasih sayang yang diterima seseorang dari orang lain, menggambarkan penerimaan dan popularitas yang diterima orang dari lingkungan sosial. Penerimaan lingkungan ditandai dengan kehangatan, tanggapan yang menyenangkan terhadap lingkungan, dan kepedulian individu terhadap lingkungan yang menarik bagi individu sesuai dengan situasi pribadi yang sesuai.

c. Kebajikan

Kebajikan atau *virtue* menjelaskan kepatuhan terhadap standar moral, etika, dan agama dimana personal akan berpaling dari tindakan yang harus dihindari dan terlibat dalam tindakan yang diperbolehkan secara etis, dan agama. Dianggap mempunyai argumen positif dan pada akhirnya membuat evaluasi diri yang positif berarti personal meningkatkan *self esteem* yang positif tentang diri mereka sendiri.

d. Kemampuan

Kemampuan atau *competence* menjelaskan kinerja yang luas dalam memenuhi dan pemenuhan kebutuhan (*achievement needs*), dimana tingkatan dan tugas berbeda-beda tergantung dari umur personal. *Self esteem* meningkat selama masa remaja ketika remaja mengetahui tugas mana yang penting untuk menghasilkan tujuan mereka, dan sebab mereka telah menyelesaikannya atau tugas serupa lainnya. Para peneliti juga mendapatkan bahwa ketika remaja menghadapi masalah dan mampu mengatasinya, harga diri mereka meningkat.

2. Faktor-Faktor *Self Esteem*

Herter (dalam Sa'diyah, 2012 : 12) menyebutkan bahwa pada personal tingkatan *self-esteem* yang berbeda dipengaruhi beberapa hal yaitu:

- a. *Scholastic competence*, yakni merasa memiliki kemampuan di bidang akademik.
- b. *Social competence*, yakni merasa diterima dan dihargai lingkungan..
- c. *Physical appearance*, yakni merasa mempunyai penampilan yang menarik.
- d. *Job competence*, yaitu merasa mempunyai keahlian yang lebih.
- e. *Behavioral conduct*, yakni dapat mengerjakan hal yang benar dan menjauhkan dari masalah.
- f. *Close friendship*, yakni dapat menata dan menjaga hubungan dengan teman dekat.

3. *Self Esteem* dalam Perspektif Islam

Al-Qur'an menjelaskan bahwa harga diri seseorang juga terbagi menjadi dua jenis, positif dan negatif. Harga diri yang positif adalah setia, taat, muslim, baik hati, tulus. Harga diri negatif adalah musyrik yang tidak setia dan jahat (Shanti, 2014:21). Seperti dalam QS. Al-Hjuraat 13 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ
 إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya : “Wahai manusia. Sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu laki-laki dan perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku, agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di hadapan Allah adalah orang yang paling bertakwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengetahui”

Dalam QS. At-Tin : 4-6 juga dijelaskan, adapun bunyi ayat sebagai berikut:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ (٤) ثُمَّ رَدَدْنَاهُ أَسْفَلَ سَافِلِينَ (٥) إِلَّا
 الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ (٦)

Artinya: “(4) Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. (5) Kemudian kami kembalikan dia ke tempat yang serendah-rendahnya. (6) Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, maka mereka akan mendapat pahala yang tidak ada putusnya.”

Ayat di atas menjelaskan tentang harga diri, yaitu ciptaan terjaga dengan baik dengan memelihara keimanan, ketakwaan dan menjauhi larangan Allah SWT.

Sebagai makhluk istimewa, manusia memiliki penyimpangan dan kelebihan serta kekurangan tertentu dibandingkan dengan makhluk lainnya. Tidak hanya mereka berbeda dari makhluk hidup lainnya, tetapi ada perbedaan antara manusia, baik secara fisik maupun psikologis. Alasan, kemampuan tertawa, bahasa dan budaya, kekuatan bintang, rasa tanggung jawab dan pengetahuan membedakan orang dari makhluk lain.

C. Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Komitmen Organisasi

Peneliti yang sebelumnya (Indrayanto, 2012: 71) Terbukti secara empiris bahwa harga diri berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi harga diri organisasi, semakin tinggi komitmen organisasi. Wijayanti dan Winarna (2004) menemukan bahwa harga diri organisasi yang tinggi berpengaruh positif terhadap tingkat komitmen organisasi. Karyawan yang menganggap dirinya penting, efektif, berharga. dan bermakna untuk mengintegrasikan organisasi dalam kehidupan mereka dan menjadikan tujuan dan sistem nilai organisasi sebagai bagian dari kehidupan mereka. Hal ini meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bersama perusahaan

D. Kerangka Konseptual

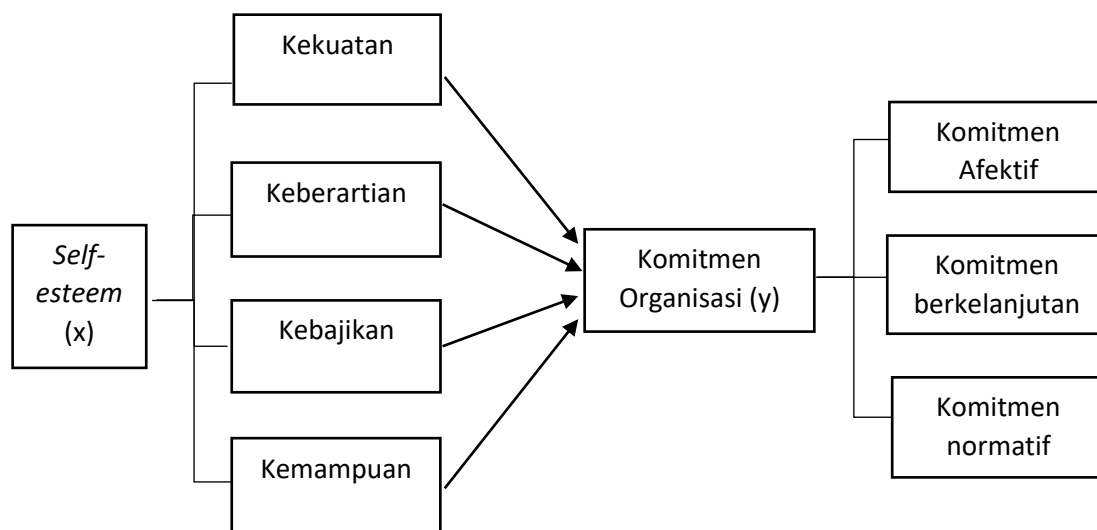
Kerangka konseptual dari penelitian ini yakni pengaruh *self esteem* terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian ini dipaparkan tentang adanya pengaruh antara *self esteem* dengan komitmen organisasi.

Self esteem sebagai variabel independen atau variabel X. *self esteem* adalah kepercayaan pada harga diri personal berdasarkan penilaian diri secara total. Artinya harga diri adalah evaluasi yang ada pada diri sendiri, bahwa kemampuan dan karakter seseorang sebenarnya dibentuk oleh lingkungan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita (Engko, 2008: 2). Harga diri adalah penilaian personal terhadap dirinya sendiri dan kebiasaannya melihat dirinya sendiri, terutama sifat menerima, mengeliminasi, dan mengungkapkan kemampuan, signifikansi, dan

keberhasilan; atau harga diri adalah penilaian pribadi atas rasa berharga (Khairat & Adiyanti, 2015: 183).

Selain itu komitmen organisasional sebagai variabel dependen yaitu Y. Davis dan Newstrom (2002) menyatakan bahwa komitmen organisasi atau loyalitas anggota adalah komitmen karyawan untuk memotivasi organisasi dan keinginan untuk terus berperan aktif dalam organisasi. Sementara itu, Griffin (2004) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan pengertian individu atau karyawan terhadap organisasi dan derajat kontak dengan organisasi.

Secara spesifik untuk menjelaskan ketertarikan variabel independent terhadap variabel dependen peneliti menunjukkan melalui gambar kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual untuk melihat pengaruh variabel independen . . variabel (diri) adalah -nilai) mengandung aspek. Yaitu: Kekuasaan, Makna, Kebajikan dan Kemampuan. Variabel dependen (komitmen organisasi) juga terdiri dari tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi tentang masalah penelitian yang harus diuji secara empiris. Hipotesis penelitian dari penelitian ini adalah:

H₀ : *self esteem* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional cleaning service PT Aesha

H_a : Terdapat pengaruh positif dan negatif antara harga diri dengan komitmen organisasi, artinya semakin tinggi harga diri . evaluasi, semakin tinggi komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah harga diri, maka komitmen organisasi menurun.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian yang menguji hipotesis penelitian (Sugiyono, 2013). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berkaitan dengan data statistik dan metode. Penelitian kuantitatif meliputi penjelasan metode dan jenis penelitian, populasi dan sampel. Peralatan penelitian. teknik pengumpulan data dan analisis data.

Dalam penelitian ini dipilih metode korelasi sebagai metode penelitian, yaitu metode penelitian kuantitatif yang mengkaji hubungan dengan variabel penelitian. Selain itu, peneliti dalam penelitian ini mencari informasi tentang tingkat komitmen organisasional, tingkat harga diri. dan pengaruh harga diri terhadap outsourcing petugas kebersihan PT Aesha.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam teori, variabel adalah atribut seseorang atau objek yang memiliki “variasi” dari orang ke orang atau objek ke orang (Handayani, 2022: 24). Penelitian ini memiliki dua variabel yang terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat dengan perincian sebagai berikut:

1. *Self-esteem* sebagai variabel bebas yang berpengaruh dan disebut variabel X
2. Komitmen Organisasi sebagai variabel terikat (Dependent), yang sifatnya dipengaruhi dan disebut variabel Y

C. Definisi Operasional

Definisi fungsional adalah definisi variabel yang diturunkan dari karakteristik yang diamati dari variabel tersebut (Azwar, 2007). Pengertian aktivitas dan variabel terikat dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap atau perilaku yang ditujukan seseorang terhadap suatu organisasi dengan menunjukkan loyalitasnya terhadap pencapaian visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Berdasarkan aspek tersebut yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. daripada dirinya sendiri

2. *Self-esteem*

Self-esteem merupakan sebuah pikiran, perasaan dan pandangan seseorang atas diri mereka sendiri atau disebut evaluasi diri, yang dimana seseorang akan menilai, menyetujui, dan menyukai diri mereka sendiri. Berdasarkan aspek-aspek diantaranya yaitu *power* (kekuasaan), *significance* (keberartian), *virtue* (kebajikan), dan *competence* (kebajikan)

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013) Populasi adalah penalaran deduktif yang terdiri dari benda-benda atau benda-benda yang memiliki sifat dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti dan dari sini dapat disimpulkan bahwa populasi utama penelitian ini adalah karyawan subkontrak cleaning service PT Aesha.

Populasi penelitian ini diambil dari populasi karyawan *outsourcing cleaning service* PT Aesha, per tanggal 31 Oktober 2022 seluruh karyawan *cleaning service* sebanyak 288 karyawan.

2. Sampel

Pengambilan sampel untuk penelitian itu dilakukan dengan menggunakan metode *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara acak sederhana. Teknik pengambilan sampel ini sering digunakan ketika anggota populasi cenderung memiliki karakteristik yang homogen.

Peneliti menyebarkan kuisioner skala dengan menggunakan media GoogleForm yang dimana peneliti meminta bantuan pada HRD untuk disebarakan melalui para leader/supervisor di PT Aesha yang akan diteruskan ke group *Whatsapp* yang khususnya pada karyawan *outsourcing cleaning service*

Sampel penelitian ini adalah 155 responden. Penentuan sampel didasarkan pada tabel penentuan sampel Isaac dan Michael menurut Sugiyono (2015). Berikut adalah rumus yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael untuk menentukan jumlah sampel dari populasi tertentu dalam sebuah tabel:

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

λ^2 dengan dk = 1, taraf kesalahan bias 1%, 5%, 10%.

P = Q = 0,5. d = 0,05. s = jumlah sampel

Keterangan :

S : jumlah sampel

λ^2 : Chi kuadrat yang kualitasnya tergantung derajat kebebasan dan tingkat kesalahan. Untuk derajat kebebasan 1 dan kesalahan 10% harga Chi Kuadrat = 2,706 (Tabel Chi Kuadrat)

N : jumlah populasi

P : peluang benar (0,5)

Q : peluang salah (0,5)

d : perbedaan antara rata-rata sampel dengan rata-rata populasi
perbedaan bias 0.01 ; 0,05 dan 0,1

Tabel 3. 1 Penentuan Jumlah Sampel Menurut Issac dan Michael

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	653	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	271
									664	349	272

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dari kuesioner. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dari kuesioner survei yang kemudian diolah untuk mendapatkan data skala ordinal. Sebagai instrumen penelitian, penulis menyiapkan angket dengan menggunakan skala psikologis. Pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi aspek komitmen organisasi dan harga diri. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yaitu skala psikometri yang biasa digunakan dalam kuesioner dan skala yang paling sering digunakan dalam penelitian survei. Nama skala ini diambil dari Rensis Likert, yang melaporkan penggunaannya. Likert digunakan dalam dua bentuk, yaitu pertanyaan positif untuk mengukur minat positif (*favorable*) dan pertanyaan negatif untuk mengukur minat negatif (*unfavorable*). Masing-masing memiliki pilihan jawaban: STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), S (setuju) dan SS (sangat setuju).

Tabel 3. 2 Keterangan Nilai Jawaban

Bentuk Jawaban	Nilai	
	<i>Favorable</i>	<i>UnFavorable</i>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Tabel di atas menjelaskan bahwa bentuk jawaban atas pernyataan yang sifatnya *Favorable* dapat berupa “Sangat Setuju” yang akan diberi nilai 4, selanjutnya berturut-turut “Setuju” (3), “Tidak Setuju” (2), “Sangat Tidak Setuju” (1). Sedangkan bentuk jawaban atas pernyataan yang sifatnya *UnFavorable* dapat berupa “Sangat Setuju” yang akan diberi nilai 1, selanjutnya berturut-turut “Setuju” (2), “Tidak Setuju” (3), “Sangat Tidak Setuju” (4) dengan ini peneliti dapat menilai individu dengan menjawab pernyataan tersebut.

Skala Likert termasuk skala ordinal, yang merupakan skala untuk menunjukkan urutan (peringkat, tingkatan, atau *ranking*). Mungkin terjadi, bahwa obyek satu peran dalam skala tidak hanya berbeda dari kategori lain dalam skala itu, tetapi juga karena objek memiliki "hubungan" tertentu dengan kategori tersebut. Hubungan umum antara rentang kelas adalah: lebih tinggi, lebih baik, lebih berat, terganggu, lebih dewasa. Hubungan semacam itu dapat dinyatakan dengan tanda $>$, yang biasanya berarti "lebih besar dari" (Siegel, 1988 : 250).

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan skala keputusan yang menggunakan aspek Griffin (2004) dan skala yang digunakan oleh Muqoddas Abror (2021) yang menguji "Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja anggota dalam kegiatan kemahasiswaan. unit UIN Maulana Malik Kampus Ibrahim buruk. Secara bersamaan, aspek Coopersmith (1976) dan skala yang digunakan oleh Dwiky Wahyu Putra Adhitya (2020) yang meneliti tentang "Hubungan Harga Diri Dengan Kepercayaan Diri Pada Komunitas Persatuan Pemanah Berkuda (Perdana) Kota Malang".

1. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi penelitian ini didasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Allen Meyer (Edi Sutrisno 2010: 293) yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan skala komitmen normative

Tabel 3. 3 Blue Print Skala Komitmen Organisasi

No	Aspek	Indikator	No Sebaran Aitem		Jumlah Aitem
			Favo	Unfavo	
1	<i>Affective commitment</i> (Komitmen Afektif)	Keinginan yang kuat untuk mensukseskan organisasi	1, 2, 3	4, 5, 6, 7	7
		Kebanggaan bekerja pada organisasi tersebut	8, 9, 10	11, 12, 13, 14	7

		Keseragaman fondasi personal dengan fondasi organisasi	15	16	2
2	Continuance commitment (Komitmen Berkelanjutan)	Kesediaan menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi	17, 18	19	3
		Bangga atas opsi bekerja di organisasi tersebut	-	20, 21, 22	3
		Menjadikan organisasi sebagai wadah kreativitas untuk mengerjakan tugas	23	24	2
3	Normative commitment (Komitmen Normatif)	Kepuasan menjadi bagian dari organisasi	-	25	1
		Pandangan bahwa organisasinya adalah organisasi terbaik	26, 27	28, 29	4
		Memiliki perhatian terhadap nasib organisasi	30	31	2
Total					31

2. Skala *Self Esteem*

Skala *self esteem* dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Coopersmith (dalam Khairat & Adiyanti, 2015), yaitu *power* (kekuasaan), *significance* (keberartian), *virtue* (kebajikan), dan *competence* (kebajikan)

Tabel 3. 4 *Blue Print Skala Self Esteem*

No	Aspek	Indikator	No Sebaran Aitem		Jumlah Aitem
			Favo	Unfavo	
1	Power (Kekuasaan)	Kemampuan untuk dapat mengatur dan menguji tingkah laku personal dan orang lain	1, 2, 3, 4, 5	6, 7	7
2	Significance (Keberartian)	Ketertarikan, perhatian dan afeksi yang diterima dari orang lain	8	9	2
3	Virtue (Kebajikan)	Ketakutan mengikuti moral, etika, dan agama	10, 11	12	3
4	Competence (Kemampuan)	Pencapaian yang ditandai oleh kesuksesan personal dalam mengerjakan tugas.	13, 14, 15	16	4
Total					16

F. Analisis Data

Data penelitian ini akan diolah menggunakan prosedur obyektif berupa uji statistik untuk menghasilkan informasi yang objektif dan membuktikan apakah hipotesis (H_0) diterima atau ditolak. Penulis dalam memilih suatu tes statistik yang akan digunakan dalam pengambilan kesimpulan tentang suatu hipotesis penelitian menggunakan kriteria: (a) kekuatan yang dimiliki tesnya, (b) diagnosis penerapan model statistik dalam pengujian bahan penelitian, (c) kinerja dan (d) tingkat pengukuran yang dicapai dalam penelitian (SIEGEL, Sidney 1988: 39). Dalam kasus parametric, ukuran korelasi yang biasanya dipakai adalah koefisien korelasi hasil dari momen pearson, r . satatistik ini

menuntut skor yang digunakan sekurang-kurangnya dalam serupa interval, jika ingin menguji signifikansi suatu observasi r , tidak harus memenuhi persyaratan pengukuran tersebut tetapi skor-skor itu dari suatu populasi normal bivariate (SIEGEL, Sidney 1988: 243). Oleh sebab itu peneliti memilih uji statistik dengan menggunakan Uji koefisien korelasi bivariate rank Pearson. Teknik analisis data digunakan untuk menjawab masalah yang dirumuskan dalam penelitian, sehingga Teknik analisis data digunakan adalah:

1. Validitas

(Sugiono, 2012: 168). Uji validitas menilai apakah survei tersebut valid atau tidak. Analisis pertama memeriksa bahwa r -hitung positif dan tabel r -hitung $> r$ valid, sebaliknya dikatakan tidak valid jika r -hitung negatif dan r -hitung adalah 0,5 atau lebih.

2. Reabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila dipakai yakni untuk mengukur obyek yang menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2007 :7). Instrumen dapat dinyatakan reliabel bila memiliki koefisien keunggulan reabilitas $>0,5$ atau lebih.

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menemukan wawasan dari data dengan memecahkan masalah nilai maksimum dan minimum, dan standar deviasi. Langkah-langkah dalam analisis deskriptif adalah menentukan rata-rata yang dihipotesiskan, varians, dan klasifikasi. Untuk menentukan data analisis deskriptif disini dengan menggunakan IBM® SPSS versi 24 for Windows.

4. Uji hipotesis

Peneliti membuat hipotesis analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap komitmen organisasi karyawan outsourcing cleaning service PT Aesha yang dikerjakan dengan bantuan aplikasi statistik yaitu IBM® SPSS® versi 24 for Windows.

5. Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam studi adalah penilai yang efisien. Salah satu hipotesis yang diterapkan dalam analisis data ini adalah uji normalitas, yaitu itu diuji apakah data penelitian terdistribusi normal dan sampel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Subjek Penelitian

Sesuai dengan kepentingan penelitian, yaitu untuk mengukur adanya pengaruh self esteem terhadap komitmen organisasi karyawan outsourcing cleaning service PT Aesha. Oleh sebab itu subjek dalam penelitian ini yakni karyawan di perusahaan PT Aesha khususnya karyawan cleaning service yang sedang bekerja pada bulan Oktober baik yang dipusat surabaya dan dicabang madiun. Sehingga patokan tersebut yang diharapkan dapat mempermudah penelitian tentang pengaruh *self esteem* terhadap komitmen organisasi karyawan outsourcing cleaning service PT Aesha. Adapun struktur dalam organisasi PT Aesha sebagai berikut:

Tabel 4. 1Data Karyawan Menurut Jenis Pekerjaan

STATUS	AUG	SEP	OCT
KANTOR PUSAT/CABANG	18	18	18
CLEANING SERVICE	265	270	288
SATUAN PENGAMANAN	24	24	25
PEST&RODENT CONTROL	0	0	0
ALIH DAYA (UMUM)	61	62	65
CLIMBING	0	0	0
GENERAL CLEANING	1	1	1
LANDSCAPING	0	0	0
ALIH DAYA (DRIVER)	1	1	4
ALIH DAYA (KURIR)	0	0	0
ALIH DAYA (SALES)	0	0	0
TOTAL	370	376	401

Dapat dijelaskan pada tabel diatas bahwasanya karyawan yang berstatus kerja sebagai *cleaning service* yaitu pada bulan Oktober sebanyak 288 orang. Dan pada penelitian ini menggunakan metode *simple*

random sampling sehingga menjadi 155 responden yang akan diteliti oleh peneliti.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan PT Aesha yang berlokasi di Jalan Tenggilis Timur III No. 22, Tenggilis Mejoyo, Kecamatan Tenggilis Mejoyo, Kota Surabaya, Jawa Timur 60292. penelitian ini dilaksanakan pada kamis, 13 Oktober 2022 sampai rabu, 26 Oktober 2022 dengan menyebarkan kuisisioner menggunakan google form kepada HRD PT Aesha.

3. Jumlah Subjek Penelitian

Pada bulan November, para karyawan yang bekerja di PT Aesha khususnya petugas kebersihan baik di pusat maupun di cabang mengikuti survei ini dengan mengambil responden melalui simple random sampling. Responden berjumlah 155 orang.

4. Jumlah Subjek yang Dianalisis

Seluruh partisipan dalam penelitian ini memenuhi persyaratan responden yaitu. para karyawan yang bekerja di PT Aesha pada bulan November khususnya para petugas kebersihan baik di pusat maupun di cabang. Total subjek yang dianalisis dalam penelitian ini adalah 155 responden.

5. Pengelolaan Pengumpulan Data

- a. Peneliti menjelaskan tujuan pengumpulan data dimana skripsi ini diselesaikan.
- b. Peneliti membagikan tautan google form dari kedua skala
- c. Responden mengisi google form dan mengirimkannya ke peneliti.

B. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini didapatkan dari banyaknya populasi dan memakai *simple random sampling* sehingga penelitian ini jumlah total yang dianalisis sebanyak 155 responden. Adapun hasil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

a. Hasil Uji Validitas

1) Skala Komitmen Organisasi

Berdasarkan pengujian validitas butir Skala Komitmen Organisasi yang menguji sebanyak 31 butir soal pada 155 subjek, diperoleh 29 butir soal yang valid antara 0,0 sampai dengan 0,7. sementara ada target jatuh. item dibatalkan karena nilai daftarnya adalah 0,1326. Rincian hasil uji validitas skala harga diri adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi

Aspek	Indikator	Nomer Item		Jumlah
		Item Valid	Item Gugur	
<i>Affective commitment</i> (Komitmen Afektif)	Keinginan yang kuat untuk mensukseskan organisasi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7		7
	Kebanggaan bekerja pada organisasi tersebut	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14		7
	Keseragaman fonasi personal dengan fondasi organisasi	16	15	2

<i>Continuance commitment</i> (Komitmen Berkelanjutan)	Kesediaan mengatasi tugas yang diberikan organisasi	17, 19	18	3
	bangga atas opsi bekerja di organisasi tersebut	20, 21, 22		3
	Menjadikan organisasi sebagai wadah kreativitas untuk melaksanakan tugas	23	24	2
<i>Normative commitment</i> (Komitmen Normatif)	Kepuasan menjadi bagian dari organisasi		25	1
	Asumsi bahwa organisasinya adalah organisasi terbaik	26, 27, 28, 29		4
	Memiliki perhatian terhadap nasib organisasi	30, 31		2
Jumlah		29	4	31

2) Skala *Self Esteem*

Berdasarkan uji validitas item harga diri dimana 16 item dikirim ke 155 subjek, diperoleh 22 item valid antara 0,2 dan 0,7 dan tidak ada item yang dikeluarkan karena nilai hitung $> 0,1326$. Rincian hasil uji validitas skala self-report adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Skala *Self Esteem*

Aspek	Indikator	No Item		Jumlah Aitem
		Item Valid	Item Gugur	
<i>Power</i> (Kekuasaan)	Kemampuan untuk dapat mengatur dan menguji tingkah laku personal dan orang lain	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7		7
<i>Significance</i> (Keberartian)	Ketertarikan, perhatian dan afeksi yang diterima dari orang lain	8, 9		2
<i>Virtue</i> (Kebajikan)	Ketakutan mengikuti moral, etika, dan agama	10, 11, 12		3
<i>Competence</i> (Kemampuan)	Pencapaian yang ditandai oleh kesuksesan personal dalam mengerjakan tugas.	13, 14, 15, 16		4
Jumlah		16		16

a. Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan menggunakan IBM SPSS versi 24.0 for windows. Koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1,00 yang berarti meningkat. Hasil uji reliabilitas skala komitmen organisasi dan harga diri adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Reabilitas

Klasifikasi	Skor	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,859	Reliabel
<i>Self Esteem</i>	0,752	Reliabel

Tabel 4. 5 Kriteria Koefisien Reabilitas

Nilai	Keterangan
$r_{11} < 0.20$	Sangat Rendah
$0.20 \leq r_{11} < 0.40$	Rendah
$0.40 \leq r_{11} < 0.70$	Sedang
$0.70 \leq r_{11} < 0.90$	Tinggi
$0.90 \leq r_{11} < 1.00$	Sangat Tinggi

Data diatas menunjukkan bahwa hasil uji reabilitas pada variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,859 dan pada *Self Esteem* sebesar 0,752 yang mana kedua variabel berada pada taraf tinggi sehingga mempunyai keutamaan dalam menghitung tujuan pengukuran.

2. Analisis Deskriptif

a. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Uji analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan bantuan program IBM® SPSS® versi 24 for Windows. Adapun hasil uji analisis deskriptif pada skala Komitmen Organisasi dan *Self Esteem* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	155	66	115	90.09	9.645
<i>Self Esteem</i>	155	35	62	49.72	5.105
Valid N (listwise)	155				

Data diatas menunjukkan bahwa hasil uji analisis deskriptif pada variabel Komitmen Organisasi yakni minimum sebesar 66, maximum 115, mean 90.09 dan standart deviasi 9.645, sedangkan variabel *Self Esteem* yakni minimum sebesar 35, maximum 62, mean 49.72 dan standart devisiasi 5.105.

Setelah menemukan standar deviasi, langkah selanjutnya adalah mencari estimasi masing-masing variabel untuk mendapatkan klasifikasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Rumus Kategorisasi

Tinggi	$X \geq M + SD$
Sedang	$M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	$X < M - SD$

Tabel 4. 8 Hasil Kategorisasi Variabel

Variabel	Tinggi	Sedang	Rendah
Komitmen Organisasi	>99,7	81,2 sampai 99,7	< 81,2
<i>Self Esteem</i>	>54,8	44,6 sampai 54,8	< 44,6

Data diatas menunjukkan bahwa hasil dari rumus kategorisasi pada variabel Komitmen Organisasi yakni angka tinggi lebih dari 99,7, sedang 81,2 sampai 100,5, dan rendah kurang dari 81,2, sedangkan variabel *Self Esteem* yakni angka tinggi lebih dari 54,8, sedang 44,6 sampai 54,8 dan rendah kurang dari 44,6.

3. Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh *Self Esteem* terhadap Komitmen Organisasi Karyawan *Outsourcing Cleaning Service* PT Aesha.

a. Variabel *Self Esteem*

1) Skor Hipotetik

Tabel 4. 9 Skor Hipotetik *Self Esteem*

Min	Max	Mean	St. Deviasi
35	62	49.72	5.105

Skala *Self Esteem* terdiri dari 16 aitem valid dengan skor 1 sampai 4. Berdasarkan tabel skor hipotetik diatas, skor terendah (*minimum*) yang didapatkan sebesar 35 dan skor tertinggi (*maximum*) sebanyak 62 dengan mean hipotetik sebanyak 49,72 serta standart deviasi sebesar 5.105.

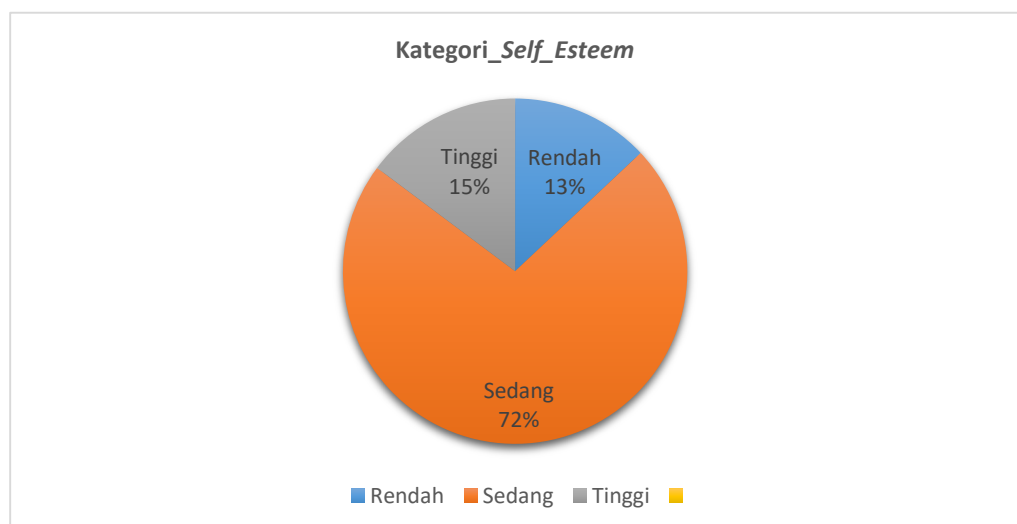
2) Kategori Data

Klasifikasi data dalam penelitian ini digunakan skor hipotetik dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Kategorisasi *Self Esteem*

No.	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1.	0 – 43	Rendah	20	13%
2.	44 – 53	Sedang	112	72,2%
3.	≥ 54	Tinggi	23	14,8%
Jumlah			155	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat 20 responden dengan harga diri rendah, 112 dan 23 responden dengan harga diri sedang. dengan harga diri yang tinggi. Secara umum harga diri berada pada level rata-rata, pangsanya 72,2 persen. Mengenai Management Self Assessment System PT Aesha adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Kategori *Self Esteem*

b. Variabel Komitmen Organisasi

1) Skor Hipotetik

Tabel 4. 11 Skor Hipotetik Komitmen Organisasi

Min	Max	Mean	St. Deviasi
66	115	90.09	9.645

Skala Organizational Commitment terdiri dari 29 item valid dengan skor 1 sampai 4. Berdasarkan tabel skor hipotetik di atas, skor terendah (*minimum*) adalah 66 dan skor tertinggi (*maksimum*) adalah 115 dengan mean hipotetik sebesar 9,645

2) Kategorisasi Data

Skor hipotetik digunakan untuk mengklasifikasikan data penelitian ini ke dalam kategori sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Kategorisasi Komitmen Organisasi

No.	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1.	0 – 81	Rendah	19	12,3%
2.	82 – 99	Sedang	112	72,2%
3.	≥ 100	Tinggi	24	14,5%
Jumlah			155	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa 19 responden memiliki komitmen organisasi rendah, 112 satu responden memiliki komitmen organisasi sedang dan 24 responden memiliki komitmen organisasi tinggi.

Secara total, komitmen organisasi karyawan *cleaning service* PT Aesha berada dikategori sedang dengan prosentase sebanyak 72,2%. Adapun untuk diagram komitmen organisasi karyawan *cleaning service* PT Aesha adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Kategori Komitmen Organisasi

4. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas untuk mengetahui apakah pembagian data tersebut normal atau tidak. Untuk memverifikasi distribusi normal, uji normalitas dilakukan menggunakan IBM® SPSS® versi 24.0 for windows. Jika data berdistribusi $> 0,05$ maka data dianggap normal jika danlt; 0,05 tidak normal. Analisis statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi asosiasi dalam penelitian ini adalah analisis korelasi Pearson. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Uji Normalitas

N		Unstandardized Residual
		155
Normal Parameter	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.29710357
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.057
Test statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094 ^c

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov dari variabel komitmen organisasi dan *self esteem* sebesar 0,094 yang menjelaskan bahwa nilai signifikansi > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa pembagian data dari variabel komitmen organisasi dan *self esteem* normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah prosedur yang digunakan untuk menentukan apakah distribusi yang diteliti adalah linier. Uji linearitas guna untuk memperoleh adanya hubungan yang signifikan antara variabel dependen dan variabel independen bila linearitas < 0,05. Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan bantuan IBM® SPSS® 24.0 for windows dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Uji Linieritas

Komitmen Organisasi dan Self Esteem	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Sum of Squares
	Between Groups	(Combined)	1905.673	41	46.480	2.492
	Linearity	1169.884	1	1169.88	62.717	.000
	Deviation from Linearity	735.788	40	18.395	.986	.505
Within Groups		2107.837	113	18.653		
Total		4013.510	154			

Berdasarkan tabel diatas Dapat dijelaskan nilai Fhitung $0,986 < 3,53$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara *self esteem* dan komitmen organisasi, hasil uji linieritas tersebut didapatkan nilai sig. Lineierity sebanyak $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel komitmen organisasi dengan *self esteem*.

c. Uji Parsial

Uji parsial adalah prosedur yang digunakan untuk menentukan apakah distribusi yang diteliti adalah parsial. Uji paesial digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independent (X) terhadap yang signifikan antara variabel dependen (Y) bila parsial $< 0,05$. Uji parsial pada penelitian ini menggunakan bantuan IBM® SPSS® 24.0 for windows dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
1	(Constant)	23.972	3.263		7.346	.000
	Komitmen_ Organisasi	.286	.036	.540	7.934	.000

Dapat dijelaskan nilai Thitung $7.934 < 1.975$ menyimpulkan bahwa harga diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hasil uji secara parsial dapat diperoleh sig. Parsial sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa harga diri berdampak pada komitmen.

5. Uji Hipotesis

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini dengan menggunakan IBM® SPSS® versi 24.0 for windows. Hasil analisis data adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Kontribusi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 ^a	.291	.287	8.14520

Seperti terlihat pada tabel di atas, hasil R-square (R²) menunjukkan angka sebesar 0,29 yang berarti persentase pengaruh harga diri terhadap komitmen organisasi adalah 29 .% dan cuti 71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya dalam penelitian mereka (Sebayang dan Sembiring 2017 : 343) menurutnya *self esteem* dan *self efficacy* mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 54%., indikator mana yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel komitmen organisasi (X) dan variabel kinerja anggota (Y), sehingga dilakukan uji korelasi dengan variabel yang diteliti. Dasar keputusan pengujian ini adalah jika R tabel dan It; R count dan counter ini mempengaruhi variabel. Pada pengujian ini R tabel ditentukan dengan melihat nilai N pada distribusi nilai statistik momen masukan R tabel, dan nilai R tabel sebesar 0,132. dan nilai signifikansi 2-tailed < 0,05. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 17 Uji Hubungan Antara *Self Esteem* Komitmen Organisasi

		Self_Esteem	Komitmen_Organisasi
Self_Esteem	Pearson	1	.540**
	Correlation		
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	155	155

Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.540**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	155	155

Berdasarkan tabel diatas, koefisien korelasinya sebesar 0,540 yang berarti terdapat korelasi positif antara harga diri dengan komitmen organisasi. Hubungan ini berarti bahwa semakin tinggi harga diri maka semakin tinggi pula komitmen organisasi dan sebaliknya bagi karyawan PT Aesha cleaning industry. Koefisien korelasi sebesar 0,540 sehingga koefisien determinasi sebesar 0,29 menunjukkan bahwa hubungan antara harga diri dengan komitmen organisasi sebesar 29%. 71% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan dalam penelitiannya (Sebayang dan Sembiring 2017 : 343) sebuah studi tentang hubungan atau hubungan antara harga diri dan kinerja karyawan menemukan korelasi yang kuat antara harga diri dan kinerja karyawan hingga 0,718. Hasil analisis hipotesis penelitian ini menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0005. Jika ditingkat signifikansi; 0,005, maka kedua variabel berkorelasi.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis adanya hubungan positif antara harga diri dengan komitmen organisasional dalam hal outsourcing karyawan cleaning service PT Aesha dapat diterima.

C. Pembahasan

Dalam pembahasan ini, perusahaan global sedang mencoba untuk menemukan isu inti dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan membangun struktur MSDM yang sesuai dengan karakteristik. Perusahaan secara proaktif meninjau strategi dan metode untuk melatih karyawan dan sistem MSDM mengingat kebutuhan yang terus berganti secara spesifik. Langkah ini merupakan bagian dari strategi perusahaan dan diharapkan menjadi landasan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga berdampak pada bisnis dan daya saing perusahaan. Manajemen perusahaan menyelesaikan dengan berbagai rintangan seperti mewujudkan daya saing yang frontal, berinovasi dan meningkatkan kualitas perusahaan.

1. Tingkat *Self Esteem*

Coopersmith percaya bahwa harga diri adalah penilaian diri sendiri, dinyatakan sebagai sikap persetujuan atau ketidaksetujuan, menunjukkan sampai mana personal merasa dirinya mampu, penting, sukses, dan berharga. Harga diri merupakan faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku pribadi, karena harga diri dapat mempengaruhi proses berpikir individu, pengambilan keputusan, serta nilai dan tujuan yang dianut (Khairat & Adiyanti, 2015: 180).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa rata-rata tingkat kepercayaan diri karyawan Outsourcing Cleaning Services di PT Aesha adalah sedang dengan 112 responden atau 72,2% dari total sampel. Sedangkan 23 atau 14,8% berada dikategori tinggi dan 20 atau 13% berada dikategori rendah.

Menurut hasil penelitian, 23 responden tingkat tinggi menjelaskan bahwa karyawan memiliki harga diri yang tinggi untuk menangani dan mengatasi tugas yang ada hubungannya dengan perusahaan, yang mendukung ekspektasi hasil yang positif. Ini akan berdampak positif pada eksplorasi karyawan. Dengan harga diri yang tinggi, maka komitmen perusahaan terhadap karyawannya pun

semakin baik. 112 responden pada kategori sedang juga menjelaskan bahwa sebagian dari mereka sudah mempunyai harga diri yang sesuai sehingga dapat mendukung ekspektasi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Namun, karyawan membutuhkan peningkatan harga diri sehingga mereka dapat mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan 23 responden menyatakan mempunyai harga diri yang rendah. Karyawan dengan harga diri rendah menunjukkan bahwa mereka tidak memiliki sikap persetujuan atau ketidaksetujuan, melurukan sejauh mana personal menganggap dirinyai dapat mengatasi, berarti, sukses dan berharga. Berdasarkan aspek *Self esteem* yang dikemukakan oleh Reasoner (Dalam Sebayang, 2017: 337) mengatakan bahwa seseorang dengan harga diri rendah sering mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan dorongan kebesaran, mudah marah dan pendendam, dan selalu menderita ketidakpuasan dalam kehidupan sehari-hari. kehidupan. kehidupan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa harga diri merupakan evaluasi pribadi terhadap diri sendiri, yang dinyatakan sebagai sikap positif dan negatif, dinyatakan sebagai sikap penerimaan, dan sebaliknya, menggambarkan sejauh mana orang mempersepsikan dirinya sebagai orang yang bertahan, signifikan, sukses dan berharga. . Harga diri merupakan faktor penting dalam membentuk sikap dan perilaku individu, karena harga diri dapat mempengaruhi proses berpikir, pengambilan keputusan, penilaian nilai diri sendiri, dan tujuan individu. Pengambilan keputusan saat melakukan tugas atau pekerjaan mempengaruhi tingkat harga diri.

Tingkat *self esteem* karyawan yang sebagian besar berada pada kategori sedang ini dipicu oleh Coopersmith (Dalam Khairat & Adiyanti, 2015 : 180) berpendapat bahwa harga diri merupakan evaluasi pada dirinya yang dinyatakan sikap menyetujui begitu

sebaliknya, menjelaskan sejauh mana individu menganggap dirinya dapat mengatasi, berarti, sukses dan berharga. *self esteem* menjadi faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku individu karena harga diri dapat mempengaruhi proses berpikir, pengambilan keputusan, nilai yang dianut dan tujuan yang dimiliki oleh individu. Pengambilan keputusan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan menjadi salah satu yang mempengaruhi tingkat *self esteem* pada karyawan. Kemampuan karyawan dalam pengambilan keputusan perlu dilakukan karena adanya perbedaan antara harapan atau tujuan dengan hasil yang dicapai. Hal ini berarti karyawan belum menetapkan pengambilan keputusan yang tepat. Hal ini sesuai dengan apa yang disebutkan oleh Kusnadi (2015: 53) pengambilan keputusan klasik berjalan dalam asumsi rasionalitas dan kepastian, tetapi tidak begitu halnya dengan teori keputusan perilaku. Ahli teori perilaku pengambilan keputusan sependapat bahwa individu mempunyai keterbatasan kognitif. Kompleksitas organisasi dan dunia secara umum menyebabkan individu bertindak dalam situasi ketidakpastian dan informasi begitu ambigu dan tidak lengkap. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan adalah tetap mempertahankan tingkat dan arti rasionalitas.

2. Tingkat Komitmen Organisasi

Pritanadhira (2019 : 41) mengatakan bahwa Allen dan Meyer memunculkan dimensi ketiga yaitu kewajiban normatif untuk mempertahankan keanggotaan organisasi sebagai tanggung jawab. Selain itu, komitmen normatif juga terkait dengan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data awal pada penelitian ini dikatakan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan outsourcing cleaning service PT Aesha memberikan intensitas sebesar 12,3 intensitas dengan 19 karyawan dalam kategori rendah tidak kurang dari 72,2. Dengan intensitas 112 pekerja, rata-rata dan frekuensi

sampai 14,5% dengan frekuensi sebanyak 24 kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi pekerja kebersihan outsourcing PT Aesha adalah sedang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan outsourcing PT Aesha sedang, artinya masih ada karyawan yang belum berkomitmen terhadap organisasi perusahaan. Menurut Grenberg dan Baron (dalam Praptini Yulianti 2015 : 54). Mereka yang terlibat dengan organisasi adalah karyawan yang lebih gigih dalam kreativitasnya, sehingga pada akhirnya menguntungkan organisasi juga.

Seperti yang dinyatakan oleh Davis dan Newstrom (2002), komitmen organisasi dapat ditunjukkan dengan indikator yang muncul dari karyawan, yaitu berusaha keras untuk menyukseskan organisasi, bangga bekerja untuk organisasi, memiliki pola pikir pribadi yang sama dengan organisasi, dan kemauan untuk menuntaskan tugas yang diberikan. Organisasi itu sendiri, bangga dengan opsi untuk bekerja dalam organisasi, mewujudkan organisasi sebagai kreativitas untuk menjalankan misi, bangga menjadi bagian dari organisasi, menganggap organisasi sebagai organisasi terbaik, mempunyai rasa kepedulian terhadap organisasi. Saat anggota mempunyai komitmen organisasi yang bagus, tidak susah bagi suatu organisasi untuk mempunyai anggota yang disiplin dan selalu siap untuk keberhasilan sebuah organisasi. Begitu juga sebaliknya, Jika anggota memiliki komitmen organisasi yang baik, tidak sulit bagi organisasi untuk memiliki anggota yang disiplin dan selalu siap untuk keberhasilan organisasi. Sebaliknya, ketika komitmen organisasional anggota rendah, membuat anggota mudah keluar dari organisasi.

Komitmen organisasi dapat dilihat sejauh mana karyawan optimis dan sadar akan tujuan organisasi serta bersedia bertahan dengan organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan

dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kegigihan karyawan dalam bertahan di organisasi. Komitmen organisasi meliputi kebanggaan, loyalitas dan keinginan anggota organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang mencerminkan perasaan karyawan tentang apa yang disukai atau tidak disukai organisasi (Halimsetiono, 2014: 340). Di antara hal-hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengembangkan komitmen organisasi tingkat tinggi adalah meningkatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, mengembangkan sistem kompensasi yang adil, memasukkan kebutuhan dan harapan karyawan ke dalam tujuan organisasi, membangun perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan dan tugas, dan semakin jelas. Peran karyawan dalam organisasi. (Halimsetiono, 2014: 343).

3. Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan *Outsourcing Cleaning Service* PT Aesha

Berdasarkan hasil penelitian angka R^2 menunjukkan 0,29 yang berarti persentase pengaruh *self esteem* terhadap komitmen organisasi sebesar 29% Sisanya 71% dipengaruhi oleh faktor selain *self esteem*. Jika taraf signifikansi 0,025 maka taraf signifikansinya adalah Ftabel, maka kriteria uji H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti harga diri (X1) dan efikasi diri (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian koefisien determinasi, harga diri dan efikasi diri memberikan pengaruh sebesar 0,025, maka taraf signifikannya memiliki nilai $<0,05$.

Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa pengaruh *self esteem* terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara positif. Dimana jika semakin tinggi tingkat *self esteem* maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasinya, dan sebaliknya ketika tingkat *self esteem* rendah maka komitmen organisasinya juga rendah. Sehingga

hipotesis yang menyatakan bahwa *self esteem* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

Hasil ini menjelaskan bahwa *self esteem* juga mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Selain komitmen organisasi yang diteliti pada penelitian ini terdapat pula yang mempengaruhi komitmen organisasi sesuai penelitian yang telah dilakukan antaranya. Sebayang, dan Sembiring (2017 : 343) yang menyatakan Hasil perhitungan dengan uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga kriteria uji H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh harga diri (X1) dan efikasi diri (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian koefisien determinasi, harga diri, dan efikasi diri menghasilkan pengaruh sebesar 54,5%, sisanya sebesar 45,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kesimpulannya adalah harga diri atau efikasi diri secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bersamaan dengan itu dilakukan pengujian hipotesis dengan Uji F. Ditemukan bahwa faktor *self-esteem* dan *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Finlandia Indonesia. Oleh karena itu, semua tes menyimpulkan bahwa *self-esteem* dan *self-efficacy* mempengaruhi kinerja karyawan. kemudian Andriyanti, dkk (2022 : 738) melakukan penelitian yang menemukan bahwa nilai f hitung adalah 22,398. Jika tabel nilai f adalah 3,14. Nilai signifikansinya adalah 0,000 dan $< 0,05$ Artinya secara simultan harga diri dan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut sejalan dengan apa yang diungkapkan Indrayanto (2012:4) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa tingkat OBSE yang tinggi berpengaruh positif terhadap tingkat komitmen organisasional. Karyawan yang menganggap diri mereka penting, efektif, berharga, dan bermakna menghubungkan organisasi dalam kehidupan mereka dan menjadikan tujuan dan sistem nilai organisasi sebagai bagian dari kehidupan mereka. Dalam penelitian yang

dilakukan Kristine (2017 : 393), penelitian memiliki hubungan dimana seseorang dengan self esteem tinggi merasa berharga dan percaya diri dengan kemampuannya, sehingga kinerja menjadi fokus utama dan loyalitas terhadap komitmen organisasi juga penting.

Indikator yang paling berpengaruh terhadap variabel harga diri adalah anggapan bahwa harga dirinya merupakan harga diri yang paling baik, indikator dengan nilai r sebesar 0,752 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Asumsi ini merupakan sikap reseptif, perilaku dan keterampilan sendiri. Semakin tinggi perasaan penerimaan terhadap sikap, perilaku dan kemampuan seseorang, maka semakin tinggi harga dirinya.

Indikator yang paling berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi adalah indikator organisasi dipersepsikan sebagai organisasi terbaik dengan nilai r sebesar 0,859 dan tingkat signifikansi 0,000. Anggapan ini merupakan bentuk kecintaan terhadap organisasi. Semakin besar komitmen terhadap organisasi, semakin besar pula komitmen terhadap organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan *Outsourcing Cleaning Service* PT Aehsa” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat *Self Estem*

Dari hasil survei diperoleh data bahwa rata-rata tingkat self esteem karyawan outsourcing cleaning service PT Aehsa berada pada level sedang dengan jumlah responden sebanyak 112 orang atau 72,2% dari total sampel. Sedangkan 23 atau 14,8% responden berada pada kategori tinggi dan 20 atau 13% berada pada kategori rendah. Meskipun demikian, sebagian besar karyawan sudah memiliki harga diri dan menyadari bahwa memilikinya penting untuk dapat mengatasi hambatan mereka sendiri.

2. Tingkat Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan sebelum penelitian ini, terlihat bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan outsourcing cleaning service sebesar 12,3%, 19 karyawan dengan frekuensi rendah, 112 karyawan dengan frekuensi 72,2% termasuk dalam kategori sedang, dan 14,5%. Frekuensi pegawai sebanyak 24 pegawai termasuk dalam kategori tinggi. Dengan ini dapat disimpulkan sebagian banyak karyawan sudah mempunyai tingkat komitmen organisasi yang baik dan menyadari bahwa komitmen organisasi adalah hal penting yang harus dipunyai karyawan yang bekerja diperusahaan untuk mencapai visi misi dan tujuan perusahaan.

3. Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Dalam penelitian ini diketahui bahwa self esteem berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di PT Aesha. Pengaruh komitmen organisasi sebesar 29%, dengan tingkat signifikansi 0,025. Tingkat signifikansi $< 0,05$, sehingga tingkat signifikansi tidak melebihi tingkat 0,05. Jadi kesimpulannya adalah menerima H1 dan menolak H0 karena ada pengaruh positif antara variabel bebas dengan variabel terikat. Indeks yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel self esteem secara hipotesis self esteem beliau adalah indeks self esteem optimal, dengan nilai r hitung sebesar 0,752 dan taraf signifikansi 0,000. Indikator yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel komitmen organisasi adalah dengan nilai R hitung sebesar 0,859 pada taraf signifikansi 0,000.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Subjek dan Pihak Perusahaan

Mengenai bisnis, penekanan yang lebih besar harus diberikan pada harga diri dan komitmen organisasi pekerja kontrak. Karena secara tidak langsung meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Dan tambahkan karyawan berkinerja tinggi ke dalam angkatan kerja jangka panjang, karena penelitian ini membuktikan bahwa harga diri dan komitmen organisasi berdampak positif pada perusahaan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melihat kinerja dan kepuasan kerja pada suatu perusahaan.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melihat kinerja dan kepuasan kerja pada suatu perusahaan. Studi lebih lanjut didorong untuk menyelidiki dalam jangka waktu yang lebih lama untuk mendapatkan informasi yang lebih rinci dan realistis. Selain itu, perbaiki alat ukur membuat hasil lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abror, Muqoddas (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keaktifan Anggota Pada Unit Kegiatan Mahasiswa di Kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *Tesis*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Adhitya, Dwiky. W.P (2020). Hubungan Harga Diri dengan Kepercayaan Diri Pada Komunitas Persatuan Pemanah Berkuda (Perdana) Kota Malang. *Tesis*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Adnan, Irma (2020). *Pengertian dan Sejarah Psikologi Industri dan Organisasi*. E-repository.perpustakaan-salatiga. 8 h
- Andriyanti, dkk. (2022) *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia, (Vol 2) h 733 & 738
- Apsari, F (2013). Hubungan Antara Harga Diri Dan Disiplin Sekolah Dengan. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 9-16 (14, No 1). h 12
- Azwar, Saifuddin (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Bushra (2011). *Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan)*. *International Journal of Business and Social Science*, (2. No. 18) h 262
- Davis Keith and John W. Newstrom (2002). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 7. Terjemahan: Agus Dharma, Jakarta: Erlangga
- Engko, Cecilia (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. (10, No. 1) h 2
- Halimsetiono, Elita (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka *Turn Over* Karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional* (8 No. 8) h 340 & 343

- Handayani, Vitri. A (2022). Fuzzy Logic Untuk Menentukan Pembelian Gitar Listrik Menggunakan Metode Sugeno. *Jurnal Siteba* (1 No. 1) h 24
- Heathertoni, T. F., Wyland, C. L., & Lopez, S. J (2013). *Assessing self-esteem. Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*, 219-233.
- Indrawati, Yeti (2014). Pengaruh *Self Esteem*, *Self Effycacy* dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, (2, No 4) h. 16
- Indrayanto, Adi (2012). Pengaruh *Organization-Based Self Esteem* Terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Modernisasi*, (8, No 1) h 71
- Jamil, Alwiyah (2007). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*. (Semarang: Tesis Program Study Magister Akuntansi Universitas Diponegoro) h. 2
- Jewell & Siegall (2008). *Psikologi Industri Organisasi Modern*. Edisi 2. (terjemahan Pudjaatmaka). Jakarta: Arcan.
- Khairat dan Adiyanti (2015). *Self Esteem* dan Prestasi Akademik sebagai Prediktor *Subjective Well-being* Remaja Awal. (1, No. 3) 180 & 183
- Kristine, Erline (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (*Outsourcing*) di PT Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, (14 No 2) h 393
- Kuniarti, Siti (2009). Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Dinamikka Hukum*, (Vol. 9 No 1) h 2
- Kusnadi, Dedek (2015). Pengambilan Keputusan Dalam Perilaku Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batannghari Jambi*, (15. No. 2) h 53

- Langi, dkk (2022). Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timur Jaya Dayatama (*Wings*) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal Emba*, (10, No. 1). h 451
- Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Majorsy, Ursa. (2007). Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisaional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikologi*, (1 No. 1)
- Mulyadi (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: UIN Press h. 80
- Pritanadhira (2019) Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer pada Pegawai Negeri Sipil RSUD dr. Soeradji Tirtonegoro. *Indonesia Journal of Islamic Psychology* (1, No. 1) h 41
- Robbins dan Judge (2007). *Perilaku Organisasi*. buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat
- Shanti, Rita Diana (2014). Hubungan Antara *Self Esteem* dengan Perilaku Komsumtif Pengguna *Smartphne* Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. *Tesis*. Malang: Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. h 21
- Sa'diyah, Siti Chalimatus (2012). Hubungan *Self Esteem* dengan Kecenderungan *Cinderella Complex* Pada Mahasiswi Semester VI Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. *Tesisi*. Malang: Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim. h 12
- Sebayang, dan Sembirig (2017). *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia*. *Jurnal Manajemen*, (4, No 1) h 335, 337, & 343
- Siegel, Sidney (1988). *Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: PT Gramedia. h 39 & 243

- Sopiah (2008). *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Andi) h. 163
- Srimulyani (2009). Tippetologi dan Anteseden Komitmen Organisasi. *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Widya Mandala Madiun*, h. 2
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta h 168
- Sugiyono (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. h 7
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, da R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edi (2010). *Budaya Organisasi* Jakarta: Kencana h 293
- Wibowo, dkk (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, (4, No. 2) h.2
- Widiarti dan Dewi (2016). Pengaruh Ikllim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5, No. 10 h. 6347
- Yulianti, Praptini (2015). *Komitmen Organisasional Perspektif : Konsep Empiris*. Jurnal Studi dan Bisnis, (2, No. 1) h 54

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner

b. Skala Komitmen Organisasi

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya menaati semua peraturan organisasi ini meskipun ada peraturan yang kurang sesuai dengan hati nurani saya				
2.	Saya ingin melibatkan diri sepenuhnya untuk organisasi				
3.	Saya mendukung dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan organisasi				
4.	Saya tidak sepenuhnya mendukung apa yang menjadi keputusan organisasi				
5.	Menurut saya, tidak semua peraturan organisasi harus dipatuhi dan ditaati				
6.	Tidak masalah jika saya melanggar peraturan dalam organisasi				
7.	Percuma saja saya mencurahkan usaha yang besar untuk organisasi bila imbalannya tidak sepadan				
8.	Tujuan yang dimiliki organisasi menjadi tujuan saya juga				
9.	Bagi saya organisasi ini adalah tempat yang paling baik				
10.	Saya merasa nyaman ikut organisasi ini dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi ini				
11.	Saya tidak menerima semua kebijakan organisasi,				

	jika bertentang dengan prinsip saya				
12.	Saya tidak peduli dengan peraturan organisasi karena peraturan itu tidak sepenuhnya mendukung apa yang menjadi keputusan organisasi				
13.	Saya sedang memikirkan alternatif untuk pindah ke organisasi lain				
14.	Saya merasa tidak perlu banyak pertimbangan untuk meninggalkan organisasi ini				
15.	Saya merasa terdapat kelekatan emosional antara saya dan organisasi				
16.	Saya tidak memperhatikan nilai-nilai yang ada di organisasi karena bertentangan dengan pandangan hidup saya.				
17.	saya akan mengerjakan tugas yang akan diberikan sesuai dengan target				
18.	Saya lebih mendahulukan pekerjaan pribadi di bandingkan pekerjaan yang telah organisasi berikan				
19.	Saya merasa memiliki perbedaan prinsip dengan organisasi ini				
20.	Saya berencana mengundurkan diri dari organisasi ini dan mencari kesempatan yang lebih baik di organisasi lain				
21.	Jika ada tawaran saya ingin mencoba bekerja di tempat lain				
22.	Saya selalu mencari-cari organisasi lain yang ada di sesuai dengan keinginan saya				
23.	Saya senang mengerjakan tugas yang diberikan organisasi dikantor				

24.	Saya terkadang mengerjakan tugas diluar yang organisasi berikan saat berada dikantor				
25.	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini				
26.	Saya tidak ingin beralih kerja diorganisasi lain karena organisasi ini sudah sesuai dengan saya				
27.	Saya merasa organisasi ini adalah organisasi yang terbaik				
28.	Saya ingin beralih kerja diorganisasi lain yang lebih menguntungkan.				
29.	Saya tidak merasa organisasi ini adalah organisasi yang terbaik				
30.	Saya merasa sedih saat organisasi ini mendapatkan masalah				
31.	Saya tidak peduli saat organisasi ini sedang mengalami permasalahan				

c. Skala *Self Esteem*

NO.	PERNYATAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa cocok sebagai koordinator dari pada yang lainnya				
2.	Saya orang yang bertanggung jawab				
3.	Ucapan atau pendapat saya seringkali mudah didengar dan diterima oleh orang lain				
4.	Saya dapat membuat keputusan dengan cepat				
5.	Saya suka membuat skala prioritas, guna memudahkan aktivitas harian saya				
6.	Saya orang yang suka melalaikan tanggung jawab				
7.	Saya rasa orang lain lebih cocok ditunjuk sebagai koordinator daripada saya				
8.	Saya akan membantu orang lain atau rekan kerja saat sedang kesusahan				
9.	Saya acuh meskipun teman meminta bantuan dari saya				
10.	Saya akan menerima hasil keputusan bersama saat rapat meskipun itu tidak menyenangkan bagi saya				
11.	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam organisasi				
12.	Saya akan walk out / keluar saat rapat jika pendapat saya tidak didengar teman-teman				
13.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan				
14.	Saya mudah dipercaya, ketika diberikan amanah oleh orang lain				

15.	Saya akan mngerjakan tugas sesuai dengan tenggat waktu				
16.	Saya akan bekerja baisa saja meskipun diberi amanah untuk itu				

Lampiran 2 Hasil Uji Validitas

a. Validitas *Self Esteem*

		SE10	SE11	SE12	SE13	SE14	SE15	SE16	TOTAL
SE1	Pearson Correlation	0,113	0,116	-.323**	0,131	.171*	0,012	- .219**	.237**
	Sig. (2-tailed)	0,160	0,149	0,000	0,106	0,034	0,887	0,006	0,003
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
SE2	Pearson Correlation	.376**	.340**	0,025	.496**	.443**	.362**	0,024	.615**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,756	0,000	0,000	0,000	0,762	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
SE3	Pearson Correlation	.234**	.249**	-0,128	.256**	.299**	.227**	0,014	.386**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,002	0,112	0,001	0,000	0,005	0,867	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
SE4	Pearson Correlation	.208**	.332**	-0,057	.318**	.297**	.250**	- 0,023	.495**
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,000	0,482	0,000	0,000	0,002	0,773	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
SE5	Pearson Correlation	.226**	.256**	0,041	.378**	.358**	.377**	0,118	.534**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,001	0,617	0,000	0,000	0,000	0,145	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
SE6	Pearson Correlation	0,100	0,141	.478**	.188*	0,133	0,139	.485**	.456**

	Sig. (2-tailed)	0,214	0,080	0,000	0,019	0,100	0,084	0,000	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
SE7	Pearson Correlation	-0,105	0,021	0,095	0,089	-0,066	0,046	.208**	.324**
	Sig. (2-tailed)	0,194	0,796	0,240	0,272	0,415	0,569	0,010	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
SE8	Pearson Correlation	.317**	.335**	0,146	.315**	.266**	.203*	0,055	.368**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,069	0,000	0,001	0,011	0,494	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
SE9	Pearson Correlation	0,015	0,155	.430**	0,141	0,133	.275**	.426**	.436**
	Sig. (2-tailed)	0,857	0,054	0,000	0,080	0,100	0,001	0,000	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
SE10	Pearson Correlation	1	.458**	0,031	.515**	.449**	.400**	0,088	.526**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,699	0,000	0,000	0,000	0,277	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
SE11	Pearson Correlation	.458**	1	0,075	.511**	.386**	.364**	.210**	.603**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,356	0,000	0,000	0,000	0,009	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
SE12	Pearson Correlation	0,031	0,075	1	0,140	0,137	.177*	.313**	.380**

	Sig. (2-tailed)	0,699	0,356		0,082	0,088	0,028	0,000	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
SE13	Pearson Correlation	.515**	.511**	0,140	1	.527**	.611**	0,134	.700**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,082		0,000	0,000	0,097	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
SE14	Pearson Correlation	.449**	.386**	0,137	.527**	1	.490**	0,105	.621**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,088	0,000		0,000	0,194	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
SE15	Pearson Correlation	.400**	.364**	.177*	.611**	.490**	1	.179*	.620**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,028	0,000	0,000		0,026	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
SE16	Pearson Correlation	0,088	.210**	.313**	0,134	0,105	.179*	1	.450**
	Sig. (2-tailed)	0,277	0,009	0,000	0,097	0,194	0,026		0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155
TOTAL	Pearson Correlation	.526**	.603**	.380**	.700**	.621**	.620**	.450**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	155	155	155	155	155	155	155	155

b. Validitas Komitmen Organisasi

		KO26	KO27	KO28	KO29	KO30	KO31	TOTAL
KO01	Pearson Correlation	.226**	.307**	.160*	-0,070	.199*	-0,075	.319**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,000	0,047	0,389	0,013	0,352	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO02	Pearson Correlation	.379**	.347**	.353**	0,111	.375**	0,123	.516**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	0,129	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO03	Pearson Correlation	.409**	.389**	.341**	0,029	.221**	0,070	.516**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,721	0,006	0,388	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO04	Pearson Correlation	0,135	0,137	.367**	.290**	.181*	.323**	.555**
	Sig. (2-tailed)	0,093	0,088	0,000	0,000	0,024	0,000	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO05	Pearson Correlation	.166*	0,125	.411**	.373**	.176*	.423**	.622**
	Sig. (2-tailed)	0,039	0,122	0,000	0,000	0,028	0,000	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO06	Pearson Correlation	0,118	0,107	.372**	.307**	0,030	.453**	.583**
	Sig. (2-tailed)	0,143	0,183	0,000	0,000	0,711	0,000	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO07	Pearson Correlation	.181*	0,118	.431**	.307**	-0,016	.280**	.544**
	Sig. (2-tailed)	0,024	0,144	0,000	0,000	0,847	0,000	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO08	Pearson	.381**	.312**	.225**	-0,060	.249**	0,058	.404**

	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,005	0,461	0,002	0,470	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO09	Pearson Correlation	.492**	.501**	.319**	.230**	.338**	0,128	.508**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,112	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO10	Pearson Correlation	.653**	.390**	.333**	.217**	.252**	0,113	.473**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,007	0,002	0,160	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO11	Pearson Correlation	0,113	0,087	.394**	.323**	0,116	.289**	.517**
	Sig. (2-tailed)	0,161	0,280	0,000	0,000	0,151	0,000	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO12	Pearson Correlation	0,096	0,024	.384**	.454**	.208**	.469**	.592**
	Sig. (2-tailed)	0,236	0,769	0,000	0,000	0,009	0,000	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO13	Pearson Correlation	.282**	0,140	.657**	.482**	.186*	.627**	.747**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,081	0,000	0,000	0,020	0,000	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO14	Pearson Correlation	.166*	0,041	.475**	.354**	.172*	.486**	.561**
	Sig. (2-tailed)	0,039	0,609	0,000	0,000	0,033	0,000	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO15	Pearson Correlation	-.189*	-0,035	-.350**	-.183*	0,074	-.227**	-.200*
	Sig. (2-tailed)	0,018	0,670	0,000	0,023	0,359	0,005	0,012
	N	155	155	155	155	155	155	155

KO16	Pearson Correlation	.201*	.169*	.550**	.425**	.193*	.544**	.692**
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,036	0,000	0,000	0,016	0,000	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO17	Pearson Correlation	.303**	.363**	.176*	0,063	.297**	0,076	.351**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,029	0,439	0,000	0,346	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO18	Pearson Correlation	-0,125	-0,068	-.446**	-.386**	-0,145	-.551**	-.482**
	Sig. (2-tailed)	0,121	0,398	0,000	0,000	0,072	0,000	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO19	Pearson Correlation	0,126	0,089	.473**	.293**	0,029	.308**	.555**
	Sig. (2-tailed)	0,118	0,273	0,000	0,000	0,721	0,000	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO20	Pearson Correlation	.381**	0,144	.704**	.429**	.175*	.564**	.724**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,074	0,000	0,000	0,030	0,000	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO21	Pearson Correlation	.411**	.264**	.630**	.332**	0,154	.379**	.616**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,056	0,000	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO22	Pearson Correlation	.247**	.229**	.573**	.392**	0,087	.414**	.625**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,004	0,000	0,000	0,281	0,000	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO23	Pearson Correlation	.326**	.395**	.266**	0,081	.323**	.218**	.405**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,317	0,000	0,006	0,000

	N	155	155	155	155	155	155	155
KO24	Pearson Correlation	-.159*	-0,075	-0,013	.162*	-0,023	0,082	0,125
	Sig. (2-tailed)	0,049	0,351	0,876	0,045	0,778	0,310	0,120
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO25	Pearson Correlation	-.468**	-.558**	-.338**	-.214**	-.271**	-.161*	-.479**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,007	0,001	0,045	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO26	Pearson Correlation	1	.556**	.432**	.236**	.282**	0,068	.517**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,003	0,000	0,399	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO27	Pearson Correlation	.556**	1	.300**	.256**	.346**	0,067	.444**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,001	0,000	0,404	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO28	Pearson Correlation	.432**	.300**	1	.497**	.175*	.526**	.767**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,030	0,000	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO29	Pearson Correlation	.236**	.256**	.497**	1	0,129	.469**	.556**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,001	0,000		0,110	0,000	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO30	Pearson Correlation	.282**	.346**	.175*	0,129	1	0,125	.392**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,030	0,110		0,122	0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
KO31	Pearson Correlation	0,068	0,067	.526**	.469**	0,125	1	.577**

	Sig. (2-tailed)	0,399	0,404	0,000	0,000	0,122		0,000
	N	155	155	155	155	155	155	155
TOTAL	Pearson Correlation	.517**	.444**	.767**	.556**	.392**	.577**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	155	155	155	155	155	155	155

Lampiran 3 Hasil Uji Reabilitas

a. Reabilitas *Self Esteem*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	16

b. Reabilitas Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	31

Lampiran 4 Kategorisasi Data

a. Kategorisasi Komitmen Organisasi

No.	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1.	0 – 81	Rendah	19	12,3%
2.	82 – 99	Sedang	112	72,2%
3.	≥ 100	Tinggi	24	14,5%
Jumlah			155	100%

b. Kategorisasi *Self Esteem*

No.	Rentang Angka	Kategori	Jumlah	Prosentase
1.	0 – 43	Rendah	20	13%
2.	44 – 53	Sedang	112	72,2%
3.	≥ 54	Tinggi	23	14,8%
Jumlah			155	100%

Lampiran 5 Analisis Data

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.29710357
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.057
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

b. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen_ Organisasi * Self_Esteem	Between Groups	(Combined)	1905.673	41	46.480	2.492	.000
		Linearity	1169.884	1	1169.884	62.717	.000
		Deviation from Linearity	735.788	40	18.395	.986	.505
	Within Groups		2107.837	113	18.653		
	Total		4013.510	154			

c. Uji Hipotesis (ini dicoba lagi pake model summary)

Correlations

		Self_Esteem	Komitmen_ Organisasi
Self_Esteem	Pearson Correlation	1	.540**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	155	155
Komitmen_ Organisasi	Pearson Correlation	.540**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	155	155

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 6 Izin, Keterangan Penelitian dan Balasan

a. Surat Izin Peneliti



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

No. : 1603 /FPsi.1/PP.009/9/2022
Perihal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

22 September 2022

Kepada Yth.
Direktur PT. Aesha
di
Surabaya

Dengan hormat,
Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : SABILAL MUKTADIN R. / 18410024
Tempat Penelitian : PT. Aesha
Judul Skripsi : **PENGARUH SELF ESTEEM TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI
KARYAWAN OUTSOURCING
SERVICE PT AESHA CLEANING**
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Zainal Habib, M.Hum.
2. Dr. Ali Ridho, M.Si.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,






Tembusan:
1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Jurusan;
4. Arsip.

b. Surat Keterangan Penelitian

PT AESHA

- Jl. Tenggilis Timur 3/22, Surabaya - 60292
031 - 849 7826
- Jl. Pilang AMD, Perumahan Puri Asri Lestari Blok B-9, Kanigoro, Kartoharjo, Madiun
0351 - 2810913
- Griya Gedongan Indah Blok C1-9, Colomadu, Karanganyar, Jawa Tengah
0271 - 7468019
ashcenter@gmail.com
<http://ash-cleaning.com> info@ptaesha.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor: 026/HRD/PTAESHA/X/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Abd. Azis, S.E.
Jabatan : *Managing Director*
Badan Usaha : PT AESHA
Alamat : Jl. Tenggilis Timur 3/22, Surabaya

Dengan ini menerangkan bahwa:

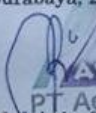
Nama : Sabilal Mukhtadin R
NIM : 18410024
Jurusan : S1 Psikologi

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian skripsi di PT Aesha. Penelitian tersebut dilakukan pada tanggal 13 Oktober 2022 s/d 22 Oktober 2022 dengan karyawan PT Aesha.

Selama kegiatan di PT Aesha, yang bersangkutan telah meneliti tentang "**Pengaruh *Self Esteem* terhadap komitmen Organisasi Karyawan *Outsourcing Cleaning Service* PT Aesha**".




Demikian surat keterangan penelitian kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 25 Oktober 2022


PT Aesha
Abd. Azis, S.E.
Managing Director

c. Surat Balasan

PT AESHA
▪ Jl. Tenggilis Timur 3/22, Surabaya - 60292
031 - 849 7826
▪ Jl. Pilang AMD, Perumahan Puri Asri Lestari Blok B-9, Kanigoro, Kartoharjo, Madiun
0351 - 2810913
▪ Griya Gedongan Indah Blok C1-9, Colomadu, Karanganyar, Jawa Tengah
0271 - 7468019
ashcenter@gmail.com
<http://ash-cleaning.com> info@ptaesha.com

Nomor : 025/MD-AESHA/X/2022
Perihal : Surat Tanggapan Izin Penelitian Skripsi

Surabaya, 12 Oktober 2022

Kepada :
Yth. Dekan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Fakultas Psikologi
di
Jalan Gajayana 50, Malang


Dengan Hormat,

Menindaklanjuti Surat Permohonan Izin Penelitian Skripsi No. 1603/FPsi.1/PP.009/9/2022, bahwa mahasiswa atas nama ;

Nama : Sabilal Muktadin R
NIM : 18410024
Jurusan : SI Psikologi

Bersama ini kami memberitahukan bahwa permohonan Izin Penelitian Skripsi yang ditujukan ke PT Aesha kami setuju. Harapan kami mahasiswa yang bersangkutan dapat memperoleh bahan atau informasi untuk mendukung penyelesaian tugas skripsi yang sedang dikerjakan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT AESHA

Abd Azis, S.E.
Managing Director

Lampiran 7 Hasil Pengisian Skala

a. Skala komimen Organisasi

Nama (Inisial)	Jenis Kela min	Usia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Total
Siti nur aisyah	P	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	89
Yusep Aris	L	37	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	93
SACN	L	35	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	4	4	3	3	1	4	3	2	3	3	4	1	2	3	2	3	1	4	81
Sabhana	L	24	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	90
Citer	L	21	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	2	4	2	1	3	3	4	3	3	4	91
A.S	L	29	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	93
Erik	L	32	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	3	4	80
Agung	L	27	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	87
Antok suseno	L	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	89
bellinda peby retno wulan	P	20	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	92
Wahyuni	P	45	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	91
Della	P	21	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	86
mudrofin	L	22	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	88

Akhmad Abdul Mustofa	L	31	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	1	1	3	4	4	4	4	4	96
Ilham Sahbudin	L	28	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	1	4	3	3	3	4	4	101
Riyan	L	20	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	1	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	95
Andika	L	25	3	3	4	2	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	1	3	3	3	2	2	3	96
mochamad nur diono	L	32	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	4	99
Kurniawan sandi	L	26	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	74
Gal	L	22	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	4	2	1	2	1	3	2	2	3	4	2	2	3	1	66
agustin ayu diana	P	25	1	2	1	2	4	4	1	1	3	2	3	4	3	2	3	4	4	2	1	2	2	2	4	3	2	2	4	2	4	4	4	82
Ita yulianti	P	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	90
Endik	L	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	90
Erwan K	L	25	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	86
Feri	L	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	88	
Asvatul Fajar	L	24	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	87
Edwin	L	27	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4	2	2	4	4	1	2	3	3	4	4	4	100

Cak ri	L	24	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	91	
Suhermanto	L	26	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	112
M	L	21	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	1	1	4	4	3	3	4	3	98	
Basuki	L	22	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	4	102	
EZA ANANTA PRIA WARDANA	L	19	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	89	
AW	L	26	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	3	4	2	3	2	2	4	1	2	2	1	4	3	2	3	2	2	2	3	3	4	76	
Wiqnyo	L	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	89	
Heri	L	29	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	1	4	4	3	3	3	3	94	
MUHAMMA D FAISOL	L	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	111	
Candra	L	23	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	84	
abdul waras	L	29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	90	
Nur wanda hamidatul ummah	P	20	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	95	
Febri	L	21	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	1	2	4	3	3	4	3	3	4	1	1	4	4	3	2	3	4	92	
salman	L	27	3	4	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	1	4	2	2	2	3	2	2	3	4	78	

Adi	L	24	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	83		
M.A.Y	L	33	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	2	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	1	101	
Marjoko	L	36	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3	3	2	3	96	
ravi	L	21	3	3	4	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	4	87	
F	L	19	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	3	2	3	71	
SYAIFUDIN	L	30	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	88	
Wulan	P	28	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	98	
Irma	P	27	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	88	
Ihya'	L	22	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	1	2	1	3	3	85	
Arvi ardiyanto	L	30	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	88	
ridwan	L	25	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	1	4	4	3	3	4	3	94	
Widianto	L	23	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	85
Maya	P	22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	85	
Ujang	L	29	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	92
AA	P	35	3	1	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	4	3	1	4	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	90	
Yasin	L	36	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	1	3	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	105	
Neneng Nopianti	P	46	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	92	

Hariyanto	L	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	89
Rudi H	L	26	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	4	2	3	4	2	3	3	3	94
Lilis iriani	P	40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	85	
Azizun	L	30	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	1	1	4	4	3	3	3	3	103
Danang	L	28	1	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	1	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	95
Yuli Sukma R	P	23	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	86
Mustofa	L	31	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	1	1	3	4	3	3	4	4	95	
Syahru rois	L	24	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	1	1	4	4	3	4	4	4	4	101
Mbk gemoy	P	28	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	4	4	4	4	87
Rio Aprilian S	L	28	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	91
Fatimah	P	21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	88
Nur novi setyoningtias(novi)	P	29	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	81
Andrik	L	21	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	2	1	4	4	4	4	2	4	105	
Alvian	L	21	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	84
Agus	L	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	114
Jai	L	22	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	92

Kid	L	25	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	87			
Denis	L	25	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	86		
Ma'ruf zhain	L	22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	112			
Rowi	L	32	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	93			
Sutris	P	29	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	91		
ANDRIAS SUSANTO	L	20	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	83	
Bitri	L	29	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	93		
Syamsul H	L	38	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	97	
LKE	L	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	89	
Hadiyah Kuaci	L	23	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	83	
Fernando alexander h	L	24	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	83	
Ratna anggi	P	20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	1	4	4	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	108
samsul huda	L	30	3	4	4	1	1	4	1	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	1	4	4	90	
Abidin	L	26	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	83
mokhammad naiskandar	L	25	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	93
muh.taufiqur	L	34	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	79

Miran	L	28	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	108
Kusti muawanah	P	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	4	109
Mulyadi	L	41	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	108
Abd. Rohim	L	25	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	89
Faisol	L	28	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	90
Zainal	L	22	3	3	3	2	2	3	1	3	4	3	2	2	1	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	1	2	3	2	78	
Nafis	L	25	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	95
Salimin	L	30	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	1	3	4	2	3	4	3	90
Mochamad Sobirin	L	23	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	4	4	3	3	3	3	3	92
Achmad udin	L	35	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	3	90	
Fadil	L	27	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1	4	1	70	
J	L	21	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	4	1	1	2	4	2	2	3	4	89	
Roni	L	25	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	3	2	1	3	2	4	3	3	4	105	
Muhammad Rezza Affandi	L	25	3	3	3	1	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	3	89	
Sc	P	25	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	75	

M. Syaifuddin	L	34	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	87	
Dewangga	L	27	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	96	
Kholis	L	26	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	1	3	82	
Adi Suyanto	L	26	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	81	
AFIFTA YUDISTIRA	L	24	3	3	3	2	1	4	3	3	3	4	1	3	4	4	2	2	4	1	2	4	4	4	4	4	1	3	3	3	2	3	4	91	
Erik	L	33	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	79	
junaidi	L	26	4	3	4	2	1	4	3	4	3	3	1	1	1	2	3	1	4	4	2	1	2	1	4	2	1	3	4	1	1	3	1	74	
rizky	L	22	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	80	
Royan	L	19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	91	
Maya	P	22	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	90	
Tamat	L	38	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	88	
didik arifi yanto	L	36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	2	4	4	3	1	4	4	4	3	4	4	107
Mohamad iqbal	L	22	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	75	
Moch khafid	L	21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	1	4	4	2	4	4	1	1	4	4	4	4	1	4	103	
Saiful	L	27	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	2	1	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	87	

Febri	L	22	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	2	2	3	2	1	4	3	3	4	2	3	95	
Mukhibul Amin	L	25	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	1	4	2	3	4	4	4	97	
Tompel	L	27	3	3	3	2	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	85	
Hartono	L	35	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	84
Ms	L	33	1	1	1	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	4	75	
Firaun	L	24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	86	
J	L	25	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100

b. Skala *Self Esteem*

Nama (Inisial)	Jenis Kelamin	Usia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total
Siti nur aisyah	P	29	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	52
Yusep Aris	L	37	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	53
SACN	L	35	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	60
Sabhana	L	24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
Citer	L	21	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	50
A.S	L	29	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	48
Erik	L	32	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	40
Agung	L	27	2	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	51
Antok suseno	L	26	2	3	3	3	3	3	1	4	4	3	4	3	3	3	3	3	48
bellinda peby retno wulan	P	20	2	3	3	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	3	49
Wahyuni	P	45	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	50
Della	P	21	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	49
Mudrofin	L	22	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
Akhmad Abdul Mustofa	L	31	2	3	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	3	3	4	52
Ilham Sahbudin	L	28	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	51
Riyan	L	20	2	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	50
Andika	L	25	1	3	3	2	2	4	4	1	4	2	3	3	3	3	3	4	45
mochamad nur diono	L	32	1	3	3	2	3	4	1	4	4	3	3	4	4	3	3	3	48
Kurniawan sandi	L	26	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	50

Gal	L	22	4	3	3	4	3	1	1	3	1	3	3	1	3	4	3	1	41
agustin ayu Diana	P	25	3	4	4	3	3	3	2	4	1	4	4	3	3	3	2	1	47
Ita yulianti	P	36	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
Endik	L	36	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
Erwan K	L	25	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	50
Feri	L	32	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
Asvatul Fajar	L	24	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
Edwin	L	27	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	61
Cak ri	L	24	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	48
Suhermanto	L	26	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
M	L	21	2	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	52
Basuki	L	22	2	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	49
EZA ANANTA PRIA WARDANA	L	19	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	3	58
AW	L	26	2	3	1	3	4	4	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	48
Wiqnyo	L	37	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	46
Heri	L	29	2	3	2	3	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	4	2	50
MUHAMMAD FAISOL	L	27	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	53
Candra	L	23	2	3	3	2	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	52
abdul waras	L	29	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	52
Nur wanda hamidatul ummah	P	20	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	56
Febri	L	21	2	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	53
Salman	L	27	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	2	53

Adi	L	24	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	44
M.A.Y	L	33	2	3	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	52
Marjoko	L	36	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	52
Ravi	L	21	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	45
F	L	19	2	3	3	2	3	3	1	4	4	3	2	3	3	3	3	2	44
SYAIFUDIN	L	30	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	1	4	3	4	2	47
Wulan	P	28	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	59
Irma	P	27	2	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	55
Ihya'	L	22	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	54
Arvi ardiyanto	L	30	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	48
Ridwan	L	25	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	52
Widianto	L	23	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	44
Maya	P	22	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	50
Ujang	L	29	1	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	47
AA	P	35	1	3	3	3	3	4	1	3	4	3	3	2	3	3	3	2	44
Yasin	L	36	2	4	3	3	4	4	2	4	1	4	3	4	3	3	3	4	51
Neneng Nopianti	P	46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
Hariyanto	L	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
Rudi H	L	26	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	54
Lilis iriani	P	40	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	47
Azizun	L	30	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	58
Danang	L	28	1	3	2	1	1	4	1	4	4	3	3	4	3	3	3	4	44
Yuli Sukma R	P	23	1	3	3	3	4	3	1	3	4	3	2	3	3	3	3	3	45
Mustofa	L	31	1	3	3	3	3	4	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	49
Syahru rois	L	24	1	3	3	3	3	4	1	4	4	2	4	4	1	4	3	3	47

Mbk gemoy	P	28	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	56
Rio Aprilian S	L	28	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	1	52
Fatimah	P	21	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	51
Nur novi setyoningtias(novi)	P	29	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	43
Andrik	L	21	1	4	3	2	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
Alvian	L	21	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	4	2	2	3	3	38
Agus	L	22	1	4	1	3	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	1	47
Jai	L	22	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	50
Kid	L	25	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	50
Denis	L	25	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	43
Ma'ruf zhain	L	22	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	58
Rowi	L	32	1	3	3	3	2	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	45
Sutris	P	29	3	2	3	3	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	52
ANDRIAS SUSANTO	L	20	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	45
Bitri	L	29	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	55
Syamsul H	L	38	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	52
LKE	L	26	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	47
Hadiah Kuaci	L	23	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	51
Fernando alexander h	L	24	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	52
Ratna anggi	P	20	2	4	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
samsul huda	L	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	61
Abidin	L	26	2	3	3	2	3	3	2	4	2	4	4	2	4	3	4	2	47

mokhammad naiskandar	L	25	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	48
muh.taufiqur ranchman	L	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	46
Dwi	P	24	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	4	3	1	3	3	3	4	48
Achmad khaidir ardiansyah	L	25	1	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
Amin	L	21	4	4	4	4	4	1	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	1	48
Purnama	L	23	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	2	3	49	
Desi	P	26	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
Hery	L	30	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	44
Sigit	L	31	4	4	3	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	3	4	2	51
Dadang	L	21	2	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	41
Khoirul	L	30	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	50	
BAYU KUSNANTO	L	35	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	44
Siti Mubayyina	P	21	2	3	3	2	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	49
Firman	L	25	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	49
Febrina	P	35	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	61
Erni nurhidayati	P	34	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	61
Muhammad Rizal	L	25	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	49	
Selamet	L	28	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	45
Afni	P	28	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
Rokhim	L	25	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	51
Moh sahri	L	26	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	51
ROUFUR	L	25	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	2	3	2	2	3	48	

ROKHIM																			
roitudin a	L	30	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	42
asnan idris	L	22	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	45
Julian	L	33	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	59
Lasiran	L	28	3	3	3	3	2	3	1	4	3	4	4	1	2	3	2	3	44
Friendly agung	L	22	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
Radipta	L	36	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	50
Muhammad Kholil Bisri Al Hafidh	L	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	47
Agus	L	34	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	43
Miran	L	28	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
Kusti muawanah	P	47	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
Mulyadi	L	41	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
Abd. Rohim	L	25	2	3	3	2	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	49
Faisol	L	28	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
Zainal	L	22	2	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	46
Nafis	L	25	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	54
Salimin	L	30	1	3	3	2	3	4	1	4	4	3	4	2	3	3	3	4	47
Mochamad Sobirin	L	23	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	47
Achmad udin	L	35	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	4	3	3	4	51
Fadil	L	27	4	4	4	3	4	1	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	48
J	L	21	2	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	52
Roni	L	25	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
Muhammad	L	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	47

Rezza Affandi																			
Sc	P	25	1	3	2	1	1	4	2	4	4	3	3	4	3	2	3	2	42
M. Syaifuddin	L	34	2	4	3	3	3	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	3	53
Dewangga	L	27	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
Kholis	L	26	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	53
Adi Suyanto	L	26	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	52
AFIFTA YUDISTIRA	L	24	1	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	56
Erik	L	33	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	41
Junaidi	L	26	4	4	4	3	4	1	1	4	1	4	3	1	4	4	3	2	47
Risky	L	22	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	49
Royan	L	19	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	47
Maya	P	22	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
Tamat	L	38	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	46
didik arifi yanto	L	36	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	54
Mohamad iqbal	L	22	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	43
Moch khafid	L	21	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Saiful	L	27	2	2	1	1	2	4	4	2	3	2	2	3	2	1	2	2	35
Febri	L	22	2	4	3	3	3	4	2	4	1	4	3	4	4	4	3	1	49
Mukhibul Amin	L	25	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
Tompel	L	27	1	4	2	3	3	4	4	4	1	3	3	2	4	3	3	4	48
Hartono	L	35	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	46
Ms	L	33	2	2	3	2	1	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	47
Firaun	L	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
J	L	25	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	55