

**PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KONTRAK
PSIKOLOGIS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI OPERATOR
SPBU PASTI PAS MILIK UD SUHARTINI KEBUMEN**

SKRIPSI



Disusun oleh

Nama Mahasiswa : FAJAR ZAENUDIN

N.I.M : 135501456

Program Studi : Manajemen S1

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)

2017

**PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KONTRAK
PSIKOLOGIS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI OPERATOR
SPBU PASTI PAS MILIK UD SUHARTINI KEBUMEN**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Strata-1 di Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Putra Bangsa



Disusun oleh

Nama Mahasiswa : FAJAR ZAENUDIN

N.I.M : 135501456

Program Studi : Manajemen S1

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diasp dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/saksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Kebumen, 26 Agustus 2017

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Fajar Zaenudin', written over a light green rectangular background.

Fajar Zaenudin

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI OPERATOR SPBU PASTI PAS MILIK UD SUHARTINI KEBUMEN

Disusun oleh

Nama	: Fajar Zaenudin
NIM	: 135501456
Program Studi	: Manajemen

Kebumen, 26 Agustus 2017

Telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a large circle followed by a stylized, cursive-like flourish.

Irfan Helmy, SE., M.M

PENGESAHAN UJIAN

Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen dan diterima untuk
memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Kebumen, 26 Agustus 2017

Disusun oleh

Nama Mahasiswa : Fajar Zaenudin
N.I.M : 135501456
Program Studi : Manajemen S1

Tim Penguji:
Ketua

Gunarso Wiwoho, S.E., M.M.

Anggota

Harini Abrilia S, S.E., M.Si.

Anggota

Sulis Riptiono, S.E., M.M.

Mengesahkan,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa
Ketua Program Studi Manajemen



PARMIN, S.E., M.M.
NIDN: 0624128001

MOTO

- ✓ Mereka yang mencapai puncak keberhasilan adalah mereka yang melakukan pekerjaan dengan segenap tenaga, semangat dan kerja keras.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Bapak Pawit dan Ibu Musiah yang selalu memotivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini, akhirnya saya dapat mewujudkan harapan dan impian mereka menjadi Sarjana.
2. Keluarga besar bapak Sugiyo yang telah memberikan dukungan dan doa yang membuat masa kuliah menjadi lebih lancar.
3. Mesiana Apriliani seseorang yang selalu memberi dukungan, motivasi, serta doa kepada saya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan yang direncanakan.
4. Teman-teman satu perjuangan, Roni Siswoyo, Yugo Purwito, Devi Samsilah, Cici Restika, Heni Aprilianti, Feni Septi Aryanti yang telah memberikan banyak bantuan selama masa perkuliahan. Menjadikan masa kuliah terasa penuh cerita dan warna yang tak terlupakan.
5. Semua pihak yang telah membantu selama proses perkuliahan dan masa skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih untuk semuanya.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi operator di SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen. Sampel yang diambil sebanyak 36 responden dengan menggunakan teknik penyebaran kuisioner.

Berdasarkan hasil analisis regresi didapat hasil bahwa kohesivitas kelompok adalah variabel yang berpengaruh dengan koefisien regresi sebesar 0,522, lalu diikuti oleh kontrak psikologis dengan koefisien regresi sebesar 0,432. Koefisien determinasi (*adjusted R²*) diperoleh sebesar 0,656. Hal ini menjelaskan bahwa 65,6% komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis dan 34,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kohesivitas Kelompok, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan limpahan rahmat-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI OPERATOR SPBU PASTI PAS MILIK UD SUHARTINI KEBUMEN”** dengan baik sesuai dengan waktu yang direncanakan. Skripsi ini penulis susun sebagai syarat dalam menyelesaikan pendidikan program strata satu (S1) Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen.

Skripsi ini dapat selesai dengan baik karena mendapat banyak dukungan, bantuan, bimbingan, nasehat dan doa dari berbagai pihak yang senantiasa selalu membuka pintu bagi penulis selama proses pengerjaan dan penyusunan skripsi ini. Dengan penuh kebanggaan dan ketulusan yang mendalam, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Irfan Helmy, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
2. Seluruh staf SPBU yang ikut membantu terselesaikannya skripsi ini.
3. Responden yang telah berbaik hati meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner penelitian ini.
4. Kedua orang tua yang senantiasa menjadi motivasi penulis untuk mewujudkan keinginan penulis menjadi sarjana.

5. Teman-teman sekelas atas bantuan dan kebersamaan yang begitu berharga.
6. Pihak-pihak lain yang sudah banyak membantu penulis selama proses pembuatan skripsi ini dari awal hingga akhir pembuatan skripsi dan yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Kesempurnaan itu hanya milik Allah SWT, penulis menyadari bahwa skripsi ini banyak kekurangan. Terakhir penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Kebumen, 26 Agustus 2017

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'Fajar Zaenudin', written over a light green rectangular background.

Fajar Zaenudin

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERBYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN.....	v
MOTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAKSI.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	7
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Tujuan Penelitian.....	9
1.5. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1. Tinjauan Teori.....	11
2.1.1. Komitmen Organisasi	11
2.1.2. Kohesivitas Kelompok.....	25
2.1.3. Kontrak Psikologis.....	30
2.2. Penelitian Terdahulu.....	41

2.3. Kerangka Pikir	44
2.4. Hipotesis Penelitian	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	46
3.1. Subyek dan Obyek Penelitian	46
3.1.1. Subyek Penelitian	46
3.1.2. Obyek Penelitian.....	46
3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	46
3.2.1. Variabel Penelitian.....	46
3.2.2. Definisi Operasional Variabel	46
3.3. Metode Pengumpul Data	48
3.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data	50
3.4.1. Jenis Data	50
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data	50
3.5. Populasi dan Sampel.....	51
3.5.1. Populasi	51
3.5.2. Sampel.....	51
3.6. Teknik Analisis	52
3.6.1. Pengujian Validitas	52
3.6.2. Pengujian Reliabilitas	54
3.6.3. Uji Asumsi Regresi Linier Berganda.....	55
3.6.4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
3.6.5. Uji Hipotesis.....	59
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	65
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	65
4.2. Data Penelitian	66
4.3. Analisis Data	67
4.3.1. Karakteristik Responden	67
4.3.2. Uji Validitas	70
4.3.3. Uji Reliabilitas.....	72
4.3.4. Uji Asumsi Regresi Linier Berganda.....	73
4.3.5. Deskripsi Variabel Penelitian	77

4.3.6. Regresi Linier Berganda	82
4.3.7. Uji Hipotesis.....	83
4.3.8. Koefisien Determinasi	86
4.4. Implikasi Manajerial.....	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	90
5.1.Kesimpulan	90
5.2.Saran	91
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

Table I - 1 Absensi Operator SPBU Pasti Pas UD Suhartini Kebumen	2
Table III - 1 Distribusi Indikator Kohesivitas Kelompok (X1).....	47
Table III - 2 Distribusi Indikator Kontrak Psikologis (X2).....	47
Table III - 3 Distribusi Indikator Komitmen Organisasi (Y1)	48
Table IV - 1 Data Penyebaran Kuesioner	66
Table IV - 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
Table IV - 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Table IV - 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	69
Table IV - 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
Table IV - 6 Validitas Variabel Kohesivitas Kelompok.....	70
Table IV - 7 Validitas Variabel Kontrak Psikologis.....	71
Table IV - 8 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	71
Table IV - 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel.....	72
Table IV - 10 Uji Multikolinieritas.....	73
Table IV - 11 Hasil Tabulasi Variabel Kohesivitas Kelompok.....	78
Table IV - 12 Hasil Tabulasi Variabel Kontrak Psikologis	79
Table IV - 13 Hasil Tabulasi Variabel Komitmen Organisasi	81
Table IV - 14 Koefisien Regresi Linier Berganda	82
Table IV - 15 Tabel Uji t.....	84
Table IV - 16 Uji F	85
Table IV - 17 Koefisien Determinasi.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar II - 1 Kerangka Pemikiran.....	44
Gambar IV - 1 Uji Heterokedastisitas.....	74
Gambar IV - 2 Uji Normalitas.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 - Keusioner Penelitian.....	94
Lampiran 2 - Tabulasi Data.....	98
Lampiran 3 - Uji Validitas.....	100
Lampiran 4 - Uji Rabilitas.....	103
Lampiran 5 - Uji Asumsi Regresi Linier Berganda.....	107
Lampiran 6 - Deskripsi Variabel.....	110
Lampiran 7 - Uji Hipotesis.....	112
Lampiran 8 - r Tabel.....	113
Lampiran 9 - F Tabel.....	115
Lampiran 10 - t Tabel.....	117
Lampiran 11 – Kartu Konsultasi Skripsi.....	119

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pertamina merupakan perusahaan migas yang selalu berinovasi dalam menjalankan bisnis-bisnisnya sehingga dalam prosesnya akan selalu mengedepankan performa untuk mendapatkan hasil yang baik. Dalam bisnis penjualan bahan bakar Pertamina menjalankan bisnis dengan melakukan penjualan melalui SPBU yang telah tersebar di seluruh pelosok negeri.

UD Suhartini merupakan SPBU yang melayani penjualan bahan bakar minyak dibawah naungan Pertamina. Saat ini jumlah operator bahan bakar yang dimiliki UD Suhartini mencapai 36 operator. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Steers dan Porter (1983) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Karyawan dalam sebuah perusahaan pada dasarnya percaya bahwa perusahaan akan memberikan penghargaan terhadap loyalitas dan komitmen mereka. Hal ini membuat perusahaan perlu mempertimbangkan realita-realita yang terjadi dan dampaknya terhadap karyawan dan perusahaan. Karyawan yang secara emosional berkomitmen pada organisasinya akan menunjukkan performansi kerja yang tinggi, mengurangi tingkat ketidakhadiran dan

kemungkinan yang rendah untuk berhenti dari pekerjaan (Meyer & Allen, 1997)

Komitmen karyawan di SPBU pasti pas milik UD Suhartini untuk bekerja tinggi. Hal ini dapat dilihat pada tabel absensi berikut :

Table I-1
Absensi Operator SPBU Pasti Pas UD Suhartini Kebumen
Bulan Agustus-November 2016

No	Bulan	Total Kehadiran	Kehadiran Tepat Waktu
1.	Agustus	94 %	100 %
2.	September	100 %	89 %
3.	Oktober	100 %	100 %
4.	November	92 %	100 %

Tabel diatas menunjukkan bahwa komitmen karyawan pada SPBU pasti pas milik UD Suhartini tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat kehadiran yang cukup bagus. Komitmen organisasi juga dapat dilihat dari tingkat kesetiaan dan rasa suka terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari data turnover karyawan di SPBU pasti pas milik UD Suhartini kebumen dimana selama 4 tahun terakhir terhitung dari tahun 2013 sampai dengan 2016 tidak ada satupun karyawan yang keluar.

Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi biasanya memiliki rasa kesetiaan dan suka terhadap perusahaan atau pekerjaan secara tidak langsung akan mempengaruhi karyawan dalam memberikan hasil yang terbaik sehingga dapat memunculkan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki rasa suka terhadap perusahaan atau pekerjaannya dapat juga dilihat dari tingkat kohesivitas yang ada diperusahaan tersebut.

Kelompok yang kohesif merupakan kesatuan. Anggota-anggotanya menikmati interaksi diantarnya dan tetap bersatu dan bertahan dalam waktu yang lama. Ivancevich (2007) menyebutkan bahwa kohesivitas biasanya dianggap sebagai sebuah kekuatan. Kohesivitas mengikat seluruh anggota kelompok agar tetap berada dalam kelompoknya dan menangkal pengaruh yang menarik anggota agar keluar dari kelompok. Sebuah kelompok yang kohesif terdiri dari individu-individu yang saling tertarik satu dengan yang lain. Sebuah kelompok yang memiliki kohesivitas rendah tidak memiliki ketertarikan interpersonal antar anggota kelompoknya. Kelompok-kelompok yang sangat kohesif lazimnya terdiri dari individu-individu yang termotivasi untuk bersatu, sehingga akibatnya manajemen atau sebagian manajemen cenderung mengharapkan kelompok yang kohesif tersebut menunjukkan kinerja yang efektif.

Setiap kelompok kerja memiliki sasaran dan tujuan yang harus dicapai. Sasaran kelompok belum tentu dapat diterima sepenuhnya oleh para anggota kelompoknya. Disamping itu jika memerlukan kerjasama maka perlu para anggota kelompok masing-masing mau menerima dan mampu bekerja sama dengan anggota kelompok lainnya. Tinggi rendahnya kesepakatan para anggota terhadap sasaran kelompok serta derajat dapatnya saling menerima anggota kelompok lainnya menunjukkan derajat kelekatan (*cohesiveness*) kelompok. Semakin para anggota saling tertarik dan makin sepakat anggota terhadap sasaran dan tujuan kelompok maka makin kohesif kelompoknya

(Munandar, 2001). Kohesivitas kelompok mengacu pada sejauh mana anggota kelompok saling tertarik satu terhadap yang lain dan merasa menjadi.

Keberhasilan perusahaan dapat dinilai dari kekuatan perusahaan itu sendiri. Bagaimana cara perusahaan dapat mengelola manajemen dengan baik agar perusahaan dapat maju dan berkembang menjadi lebih baik lagi. Salah satu cara untuk membentuk perusahaan yang kuat adalah dengan adanya kontrak psikologis. Secara tidak langsung, kontrak psikologis dapat memberikan fungsi optimal dalam memberikan rangsangan kepada para karyawan untuk bekerja dengan baik serta sesuai dengan peraturan yang ada agar dapat menciptakan SDM yang handal dan mempunyai komitmen yang tinggi. Kontrak psikologis dapat diimplementasikan secara efektif, untuk menghasilkan SDM yang handal dan mempunyai komitmen yang tinggi agar dapat meningkatkan intensitas kerja karyawan menuju kondisi yang lebih baik (Hardiyanto, 2011).

Prawirosentono (Hardiyanto, 2011) menyatakan bahwa karyawan yang efektif merupakan karyawan yang lebih menekankan orientasi pada pekerjaan atau tugasnya. Individu atau karyawan tersebut tidak hanya sebatas menjalankan tugas sesuai dengan peranannya (*in-role*) atau melaksanakan tugasnya dengan melebihi peranan yang seharusnya dikerjakan (*extra-role*). Karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan sukarela dan melebihi peranannya adalah karyawan yang memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja, memiliki kepuasan dalam bekerja, dan adanya perasaan yang diakibatkan terpenuhinya kontrak psikologis pada individu atau karyawan

yang bersangkutan, sehingga kinerja karyawan yang diharapkan dapat tercapai dengan mudah.

Anoraga (Hardiyanto, 2011) menyebutkan kontrak psikologis dalam suatu perusahaan adalah hal yang penting untuk menghasilkan komitmen yang baik antara karyawan dan perusahaan. Kontrak psikologis merupakan suatu kumpulan-kumpulan harapan tidak tertulis yang ada dalam diri setiap individu atau karyawan dalam perusahaan (tanpa memandang jabatan) yang selalu ada sepanjang individu di sebuah perusahaan. Kunci dari kontrak psikologis adalah mutualitas di antara individu dengan individu, maupun individu dengan perusahaan. Mutualitas hanya terjadi dan muncul apabila masing-masing dari pihak yang berkepentingan atau bersangkutan memiliki tujuan dan yakin untuk dapat dicapai, serta menyeimbangkan kontrak psikologis pada kedua belah pihak bahwa mutualitas dapat menghasilkan sesuatu yang bernilai.

Menurut Amstrong (Hardiyanto, 2011) kontrak psikologis sebagai kontrak informal tidak tertulis, terdiri dari ekspektasi (harapan) karyawan dan atasannya mengenai hubungan kerja yang bersifat timbal-balik. Artinya, kontrak psikologis muncul ketika karyawan meyakini bahwa kewajiban perusahaan pada karyawan akan sebanding dengan kewajiban yang diberikan karyawan kepada perusahaan, sebagai contoh karyawan berkeyakinan bahwa perusahaan akan menyediakan keamanan kerja dan kesempatan untuk berpromosi, serta berkomitmen terhadap perusahaan.

Dari uraian diatas kita dapat melihat bagai mana pengaruh kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis terhadap komitmen operator SPBU pasti pas UD Suhartini Kebumen. Hubungan-hubungan tersebut mendorong peneliti untuk mengembangkan dan mengkaji komitmen organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen dengan judul “PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI OPERATOR DI SPBU PASTI PAS MILIK UD SUHARTINI KEBUMEN”

1.2. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap komitmen organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen?
2. Bagaimana kontrak psikologis berpengaruh terhadap komitmen organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen?
3. Bagaimana kohesivitas kelompok, dan kontrak psikologis secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, karena berbagai keterbatasan dan agar tidak meluas permasalahan, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada :

1. Komitmen Organisasi

Blau dan & Boal (dalam Knoop, 1995) menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) mengemukakan komitmen organisasional memiliki 3 indikator:

- a. Kemauan karyawan.
- b. Kesetiaan karyawan.
- c. Kebanggaan karyawan pada organisasi.

2. Kohesivitas Kelompok

Mcshane & Glinow (2003) mengatakan kohesivitas kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok.

Forsyth (1999) variabel kohesivitas kelompok dapat diukur melalui indikator :

- a. Kekuatan sosial
- b. Kesatuan dalam kelompok
- c. Daya tarik
- d. Kerjasama kelompok

3. Kontrak Psikologis

Isakson dalam Petersitzke (2009) mendefinisikan kontrak psikologis sebagai persepsi terhadap harapan dan tanggung jawab yang bersifat timbal balik dalam perjanjian tenaga kerja.

Millward dan Hopkins (1998) kontrak psikologis merupakan kepercayaan tentang pemahaman janji-janji yang mengikat pekerja dan perusahaannya dalam rangka menyusun sebuah kewajiban timbal balik.

Indikator kontrak psikologis yaitu sebagai berikut :

- a. Transaksional
- b. Relasional

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbang pengembangan keilmuan untuk penelitian selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.

2. Manfaat Praktis.

a. Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah

karyawan yang menyangkut kohesivitas kelompok, kontrak psikologis dan komitmen organisasi.

b. Pembaca dan peneliti.

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan khususnya sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Komitmen Organisasi

1. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dalam perilaku organisasi, terdapat beragam definisi tentang komitmen. Steers dan Porter (1983) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

O'Reilly (1989) menyebutkan komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi sebagai suatu sikap, menurut Luthans (1992) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan:

1. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok.
2. Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi.
3. Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Mowday (1992) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Lincoln (dalam Bashaw & Grant, 1994), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Blau & Boal (dalam Knoop, 1995) menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

Mathins dan Jackson (2000) memberikan definisi, *“Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain*

with the organization” (Komitmen Organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Steers (dalam Dessler, 1992), komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor, yaitu:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kenaggitan organisasi.

Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) mengemukakan komitmen organisasional memiliki 3 indikator:

1. Kemauan karyawan.
2. Kesetiaan karyawan.
3. Kebanggaan karyawan pada organisasi.

2. Teori Dasar Komitmen Organisasi

Menurut Moreland dkk. (1993), ada beberapa teori yang menjelaskan dasar-dasar motivasional munculnya komitmen individu dalam organisasi, yaitu teori sosialisasi kelompok, teori pertukaran sosial, teori kategorisasi diri, dan teori identitas.

1. Teori Sosialisasi Kelompok

Menurut model ini, baik kelompok maupun individu melakukan proses evaluasi dalam hubungan bersama dan membandingkan valuenya dengan hubungan yang selama ini berlangsung. Dalam evaluasi ini perubahan perasaan akan berpengaruh terhadap komitmen yang dimiliki individu. Semakin tinggi perasaan positif semakin besar juga komitmen organisasinya.

Ada lima tahap yang dilalui dalam model ini, yaitu investigasi, sosialisasi, *maintenance*, resosialisasi, dan kenangan dan ada juga empat transisi peran yang dilakukan mulai dari *entry*, *acceptance*, *divergence*, dan *exit*.

Keanggotaan suatu kelompok berawal dari periode investigasi. Selama investigasi kelompok melakukan rekrutmen, dan mencari orang yang bisa memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan kelompok. Sementara itu, individu akan memasuki kelompok karena ia mencari kelompok yang dapat memberikan kontribusi yang memuaskan kebutuhan dasarnya. Tahap ini akan ditandai masuknya individu ke dalam suatu kelompok dan menjalani proses sosialisasi. Selama sosialisasi kelompok mencoba mengubah individu sehingga ia memberikan kontribusi yang lebih banyak dalam mencapai tujuan kelompok, sementara itu individu mencoba kelompok sehingga ia

memberikan dapat memuaskan kebutuhannya. Bila aktivitas ini sukses, kedua sisi akan meningkatkan penerimaannya, sehingga individu melakukan transisi penerimaannya dan menjadi anggota penuh suatu kelompok.

Penerimaan menandai berakhirnya sosialisasi dan kemudian mulai dengan periode pemeliharaan. Selama pemeliharaan, terjadi proses negosiasi antara individu dan kelompok dalam mencari peran tertentu yang bisa mencapai kepentingan kelompok dan individu secara bersamaan. Bila dalam negosiasi peran sukses, maka tingkat komitmen akan semakin tinggi baik bagi kelompok maupun individu. Sebaliknya bila negosiasi gagal, maka tingkat komitmen yang diperoleh akan mencapai kriteria divergen (DC).

Divergensi akan menandai akhir dari tahap maintenance dan memulai tahap resosialisasi. Selama resosialisasi, kelompok mencoba lagi mengubah individu sehingga ia memberikan kontribusi yang lebih pada pencapaian tujuan kelompok. Sedangkan individu mencoba lagi mengubah kelompok sehingga ia dapat memuaskan kebutuhannya. Bila tingkat komitmen meningkat lagi, maka transisi peran dapat terjadi dan individu mendapatkan keanggotaannya kembali pada kelompok secara penuh, namun bila komitmen tidak dicapai, maka

individu akan melakukan transisi peran dengan cara keluar kelompok.

2. Teori Pertukaran Sosial

Teori ini semula dikembangkan oleh Thibaut dan Kelley (1959), dalam perkembangannya mengalami berbagai perubahan. Ide dasar teori ini sangat sederhana. Pertama, setiap hubungan akan selalu melibatkan pertimbangan untung dan rugi bagi partisipannya. Keseimbangan antara *reward* dan *cost* akan menjadi faktor kritis dalam menentukan nilai suatu hubungan. Kedua, dalam sebagian besar suatu hubungan, partisipan termotivasi untuk memaksimalkan *reward* dan atau menurunkan *cost* yang diakibatkan hubungan tersebut, dan setiap saat, partisipan melakukan reevaluasi dalam *reward* dan *cost* tersebut sehingga hubungan lebih berarti. Ketiga, orang dapat berpartisipasi dalam beberapa hubungan secara simultan, sehingga nilai relatif pada suatu hubungan juga dipengaruhi oleh *relationship* yang dipengaruhi *relationship* yang lain yang sesuai bagi partisipan.

3. Teori Kategorisasi Diri

Teori ini semula dikembangkan oleh Turner dkk.(1987) dan berkembang dari penelitian mengenai hubungan antar kelompok. Teori ini membahas berbagai fenomena kelompok seperti pembentukan kelompok, konformitas, penyimpangan

dalam pengambilan keputusan, dan kekompakan (kohesi). Teori ini tentunya bisa dibawa kearah komitmen.

Moreland dkk. (1993) menyatakan beberapa pokok dasar teori ini. Pertama, orang termotivasi untuk memahami dunia sekitarnya sehingga ia akan mampu melakukan koping secara efektif terhadap problem yang terjadi. Kedua, setiap stimulus lingkungan baik yang sosial dan nonsosial dapat dikategorisasi. Kategorisasi diri berperan penting dalam mengarahkan perilaku sosial seseorang. Ketiga, kategorisasi diri ini juga meliputi hal yang abstrak, seperti sensasi tentai identitas sosial.

Identitas sosial ini berkembang, ketika seseorang mengkategorisasi dirinya dalam suatu kelompok bukan pada kelompok lainnya. Bila seseorang menyatakan ia sangat unik dibandingkan anggota kelompoknya, maka disebut sebagai identitas personal.

Hogg (1987) dan Moreland (1993) melihat kategorisasi diri ini dapat berhubungan dengan seberapa cocok anggotanya dengan prototype kelompok. Kemudian membedakan antara atraksi personel dan atraksi sosial sebagai sumber kohesi kelompok. Atraksi personel di antara anggota kelompok mencerminkan tingkat similaritas mereka satu sama lainnya. Sedangkan atraksi sosial di antara anggota kelompok

mencerminkan tingkat prototipekalnya. Kedua bentuk atraksi itu berkorelasi, namun tidak identik.

Dalam penjelasannya, kelompok yang kohesi itu dapat akan menarik anggota untuk lebih menyukai kelompok. Dengan adanya kesukaan pada kelompok ini, maka komitmen kerja anggota akan bisa ditingkatkan.

Berdasarkan teori di atas, paling tidak ada dua cara perubahan terjadinya komitmen organisasi. Pertama, komitmen juga dapat berubah karena prototype kelompok bersifat untabel. Kedua, komitmen juga dapat berubah karena karakteristik keanggotaan kelompok juga untabel. Dengan perubahan kedua prototype tersebut, maka masing-masing individu akan menyesuaikan diri dengan prototype kelompok yang dimasukinya, dan begitu pula sebaliknya. Tampaknya konflik muncul setelah terjadinya perubahan pada prototype ini. Sehingga pemogokan, konflik, dan kasus-kasus negatif yang tidak diharapkan dalam organisasi dapat muncul.

3. Bentuk Komitmen Organisasi

Dalam kaitannya dalam komitmen organisasional, Mayer dan Allen (1990) mengidentifikasikan tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut :

1. Komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*affective commitment*) adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi yang lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaatnya yang dirasakan oleh anggota, semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi.
2. Komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*). Dapat didefinisikan sebagai keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang dia tanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi. Dalam kaitannya dengan ini anggota akan mengkalkulasi manfaat dan pengorbanan atas keterlibatan dalam atau menjadi anggota suatu organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi.
3. Komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*) adalah keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Dalam kaitan ini

sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik materi maupun non materi, adalah adanya kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.

Kanter (1986) mengemukakan adanya 3 bentuk komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

4. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Bashaw dan Grant (dalam Armstrong, 1994) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

Mowday et.al. (dalam Minner, 1997) mengemukakan bahwa faktor-faktor pembentuk komitmen organisasional akan berbeda bagi karyawan yang bekerja, setelah menjalani masa kerja yang cukup lama, serta bagi karyawan yang berada dalam tahapan yang lama yang menganggap perusahaan atau organisasi tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya.

Minner (1997) secara rinci menjelaskan proses terjadinya komitmen organisasional, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Awal
2. Komitmen selama Periode awal Ketenagakerjaan
3. Komitmen pada karir selanjutnya

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi (Allen & Meyer, 1997). Yang termasuk ke dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

Karakteristik pribadi terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Dalam beberapa penelitian ditemukan adanya hubungan antara variabel demografis tersebut dan komitmen berorganisasi, namun ada pula beberapa penelitian yang menyatakan bahwa hubungan tersebut tidak terlalu kuat (Aven Parker, & McEvoy; Mathieu & Zajac dalam Allen & Meyer, 1997).

Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi (Allen & Meyer, 1997). Hal-hal lain yang tercakup ke dalam variabel disposisional ini adalah kebutuhan untuk berprestasi dan etos kerja yang baik (Buchanan dalam Allen & Meyer, 1997). Selain itu kebutuhan untuk berafiliasi dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri juga tercakup kedalam variabel ini. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997).

Sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan

antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya (Allen & Meyer, 1997).

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Misalnya, Steers (1985) mengidentifikasi tiga ada faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi, kebutuhan dan keinginan yang berbeda dan tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai anisasi.

David (dalam Minner, 1997) mengemukakan empat faktor yang mengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.

3. Karakteristik struktur, misalnya besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Steers dan Porter (dalam Supriyanto, 2000) mengemukakan ada sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal yang meliputi *job expectations*, *psychological contract*, *job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial work experiences*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. Non-organizational factors, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

6. Pengukuran Komitmen Organisasi

Mowday et.al (dalam Spector dan Wiley (1998) mengembangkan suatu skala yang disebut *Self Report Scales* untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dan tiga aspek komitmen, yaitu :

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi.
2. Keinginan untuk bekerja keras.
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

2.1.2. Kohesivitas Kelompok

1. Definisi Kohesivitas Kelompok

Forsyth (1999) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok merupakan kesatuan yang terjalin dalam kelompok, menikmati interaksi satu sama lain, dan memiliki waktu tertentu untuk bersama dan didalamnya terdapat semangat kerja yang tinggi. Menurut George & Jones (2002) kohesivitas kelompok adalah anggota kelompok yang memiliki daya tarik satu sama lain. Kelompok kerja yang kohesivitasnya tinggi adalah saling tertarik pada setiap anggota, kelompok kerja yang kohesivitasnya rendah adalah tidak saling tertarik satu sama lain.

Gibson (2003) mengungkapkan bahwa kohesivitas kelompok adalah kekuatan ketertarikan anggota yang tetap pada kelompoknya dari pada terhadap kelompok lain. Mengikuti kelompok akan memberikan rasa kebersamaan dan rasa semangat

dalam bekerja. Certo, S (2003) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok merupakan memiliki anggota yang ingin tetap tinggal dalam kelompok selama mengalami tekanan dalam kelompok. Kohesivitas dalam kelompok terdapat pekerja yang bekerja keras dari pada kelompok lain dan lebih objektif dalam menyelesaikan tugas. Mcshane & Glinow (2003) mengatakan kohesivitas kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok.

Karyawan merasa kompak ketika mereka percaya kelompok mereka akan membantu mereka menyelesaikan tujuan mereka, saling mengisi kebutuhan mereka, atau memberikan dukungan sosial selama masa krisis. Greenberg (2005) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok kerja adalah perasaan dalam kebersamaan antar anggota kelompok. Tingginya kohesivitas kelompok kerja berarti tiap anggota dalam kelompok saling berinteraksi satu sama lain, mendapatkan tujuan mereka, dan saling membantu di tiap pertemuan, dan bila kelompok kerja tidak kompak maka tiap anggota kelompok akan saling tidak menyukai satu sama lain dan mungkin terjadi perbedaan pendapat.

Robbins (2006) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok adalah sejauh mana anggota merasa tertarik satu sama lain dan

termotivasi untuk tetap berada dalam kelompok tersebut. Misalnya, karyawan suatu kelompok kerja yang kompak karena menghabiskan banyak waktu bersama, atau kelompok yang berukuran kecil menyediakan sarana interaksi yang lebih intensif, atau kelompok yang telah berpengalaman dalam menghadapi ancaman dari luar menyebabkan anggotanya lebih dekat satu sama lain.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok kerja merupakan daya tarik emosional sesama anggota kelompok kerja dimana adanya rasa saling menyukai, membantu, dan secara bersama-sama saling mendukung untuk tetap bertahan dalam kelompok kerja dalam mencapai satu tujuan.

2. Faktor yang Memengaruhi Kohesivitas Kelompok Kerja

Menurut Mc Shane & Glinow (2003) faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok kerja, yaitu:

1. Adanya Kesamaan

Kelompok kerja yang homogen akan lebih kohesif dari pada kelompok kerja yang heterogen. Karyawan yang berada dalam kelompok yang homogen dimana memiliki kesamaan latar belakang, membuat mereka lebih mudah bekerja secara objektif, dan mudah menjalankan peran dalam kelompok.

2. Ukuran kelompok

Kelompok yang berukuran kecil akan lebih kohesif dari pada kelompok yang berukuran besar karena akan lebih mudah untuk beberapa orang untuk mendapatkan satu tujuan dan lebih mudah untuk melakukan aktifitas kerja.

3. Adanya interaksi

Kelompok akan lebih kohesif bila kelompok melakukan interaksi berulang antar anggota kelompok.

4. Ketika ada masalah

Kelompok yang kohesif mau bekerja sama untuk mengatasi masalah.

5. Keberhasilan kelompok

Kohesivitas kelompok kerja terjadi ketika kelompok telah berhasil memasuki level keberhasilan. Anggota kelompok akan lebih mendekati keberhasilan mereka dari pada mendekati kegagalan.

6. Tantangan

Kelompok kohesif akan menerima tantangan dari beban kerja yang diberikan. Tiap anggota akan bekerja sama menyelesaikan tugas yang diberikan, bukan menganggap itu sebagai masalah melainkan tantangan.

3. Dimensi Kohesivitas Kelompok

Forsyth (1999) mengemukakan bahwa ada empat dimensi kohesivitas kelompok, yaitu:

1. Kekuatan sosial

Keseluruhan dari dorongan yang dilakukan oleh individu dalam kelompok untuk tetap berada dalam kelompoknya. Dorongan yang menjadikan anggota kelompok selalu berhubungan dan kumpulan dari dorongan tersebut membuat mereka bersatu.

2. Kesatuan dalam kelompok

Perasaan saling memiliki terhadap kelompoknya dan memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotaannya dalam kelompok. Setiap individu dalam kelompok merasa kelompok adalah sebuah keluarga, tim dan komunitasnya serta memiliki perasaan kebersamaan.

3. Daya tarik

Individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri daripada melihat dari anggotanya secara spesifik.

4. Kerja sama kelompok

Individu memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan kelompok.

2.1.3. Kontrak Psikologis

1. Definisi Kontrak Psikologis

Kontrak dapat disampaikan baik secara tertulis, verbal, maupun dalam bentuk ekspresi yang beragam, namun, ada kontrak yang muncul tanpa disadari keberadaannya karena bersifat informil, yaitu kontrak yang tidak dipaparkan secara langsung dan bersifat tersirat. Salah satu bentuk kontrak yang bersifat informil namun memegang peranan penting dalam dunia kerja adalah kontrak psikologis.

Rousseau (1995) mendefinisikan kontrak psikologis sebagai kepercayaan yang diyakini oleh karyawan yang terkait dengan perjanjian hubungan tenaga kerja antara pihak karyawan dengan perusahaan. Isakson dalam Petersitzke (2009) mendefinisikan kontrak psikologis sebagai persepsi terhadap harapan dan tanggung jawab yang bersifat timbal balik dalam perjanjian tenaga kerja.

Guest dan Conway dalam Petersitzke (2009) mendefinisikan kontrak psikologis sebagai persepsi terhadap hubungan dua pihak, karyawan dan perusahaan. Anoraga (2011) menyebutkan kontrak psikologis dalam suatu perusahaan adalah hal yang penting untuk menghasilkan komitmen yang baik antara karyawan dan perusahaan.

Kontrak psikologis merupakan kumpulan-kumpulan harapan tidak tertulis yang ada dalam diri setiap individu atau karyawan dalam perusahaan yang selalu ada sepanjang individu disebuah perusahaan. Kunci dari kontrak psikologis adalah mutualitas diantara individu dengan individu, maupun individu dengan perusahaan. Mutualitas hanya terjadi dan muncul apabila masing-masing dari pihak yang berkepentingan tatau bersangkutan memiliki tujuan dan yakin untuk dapat dicapai, serta menyeimbangkan kontrak psikologis pada kedua belah pihak bahwa mutuaitas dapat menghasilkan sesuatu yang bernilai.

Menurut Amstrong (Hardiyanto, 2011) kontrak psikologis sebagai kontrak informal tidak tertulis, terdiri dari ekspektasi (harapan) karyawan dan atasannya mengenai hubungan kerja yang bersifat timbal-balik. Artinya, kontrak psikologis muncul ketika karyawan meyakini bahwa kewajiban perusahaan pada karyawan akan sebanding dengan kewajiban yang diberikan karyawan kepada perusahaan, sebagai contoh karyawan berkeyakinan bahwa perusahaan akan menyediakan keamanan kerja dan kesempatan untuk berpromosi, serta berkomitmen terhadap perusahaan.

Menurut Robbins (Puspitasari 2006), karyawan dapat mengekspresikan bentuk-bentuk ketidakpuasannya melalui beberapa cara, antara lain:

1. Keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang baru.
2. Bekerja dengan seenaknya (datang terlambat, tidak masuk kerja, membuat kesalahan yang disengaja).
3. Membicarakan ketidakpuasannya dengan tujuan agar kondisi berubah.
4. Menunggu dengan optimis dan percaya bahwa organisasi dan manajemennya dapat melakukan sesuatu yang terbaik.

Dalam meminimalisir adanya ketidakpuasan pada diri karyawan, perusahaan seharusnya dapat mengabdikan harapan karyawan atau memberikan kontribusi berdasarkan kebutuhannya, dikarenakan apabila perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka karyawan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Timbulnya motivasi karyawan tersebut juga dapat mempengaruhi timbulnya komitmen karyawan pada perusahaan.

Di samping itu, apabila kontrak psikologis diwujudkan dengan baik, maka dapat memunculkan keseimbangan, keselarasan, keserasian, dan kelancaran pada kemajuan manajemen, serta hubungan antara perusahaan dengan karyawan. Kontrak psikologis juga berfungsi untuk meminimalisir timbulnya kesenjangan social (hambatan komunikasi atau hubungan) antara perusahaan dengan karyawan.

Penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kontrak psikologis terdiri dari pemahaman atas apa yang diharapkan oleh pemberi pekerjaan dari para karyawannya. Selain itu, kontrak psikologis juga bersifat penting dikarenakan dapat menciptakan motivasi yang pada gilirannya akan membentuk sebuah perilaku. Perilaku tersebut adalah perilaku untuk tetap setia pada perusahaan dan pekerjaannya, sehingga munculnya perilaku tetap setia karyawan secara tidak langsung dapat mempengaruhi timbulnya komitmen pada perusahaan (Suryanto, 2012).

Dapat disimpulkan bahwa kontrak psikologis merupakan sekumpulan perjanjian dan komitmen yang tidak tertulis namun ada dalam perjanjian antar dua belah pihak atau lebih. Hubungan ini menitikberatkan pada hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan. Walaupun tidak tertulis secara jelas, tidak dapat dipungkiri bahwa pemenuhan kontrak ini memainkan peran yang cukup besar dalam mengontrol dan memprediksi perilaku karyawan dalam perusahaan.

2. Sifat-Sifat Kontrak Psikologis

Menurut Newton, dkk (Thesis Library Binus, 2008) kontrak psikologis memiliki berbagai sifat yang berfungsi sebagai pedoman diterapkannya kontrak psikologis oleh perusahaan kepada karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan.

Sifat-sifat dari kontrak psikologis itu sendiri, terdiri dari: jangka waktu, lingkup, fokus, *tangibility*, dan stabilitas. Adapun pengertian dari lima sifat kontrak psikologis di atas adalah sebagai berikut:

1. Jangka waktu merupakan suatu pekerjaan jangka panjang. Perusahaan berkomitmen untuk menyediakan keamanan dan keselamatan kerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa terjamin dari pemberhentian atau hal-hal buruk akan menyediakan pilihan pekerjaan lain. Perusahaan dan karyawan memiliki komitmen dalam bekerja.
2. Lingkup dapat diartikan sebagai hubungan pekerjaan dengan bagian lain dari kehidupan, misal menghargai apa yang karyawan kerjakan dan sebagai manusia tidak hanya peduli pada hasil akhir dari kerjanya, akan tetapi juga memperhatikan upaya yang disumbangkan karyawan dalam bekerja kepada perusahaan.
3. Fokus merupakan hubungan pekerjaan dengan ekonomi dan sosio-emosi karyawan.
4. Sifat *tangibility* dalam kontrak psikologis yang merupakan keterbukaan pada pemahaman pekerja.
5. Sifat stabilitas merupakan suatu hubungan yang bersifat konstan atau statis antara karyawan dengan pekerjaan.

3. Penyebab Timbulnya Kontrak Psikologis

Konsep kontrak psikologis adalah kepercayaan dari individu dalam kewajiban timbal-balik dengan pemilik pekerjaan. Kepercayaan ini menyatakan tentang pemahaman terhadap janji-janji yang dibuat dan menawarkan pertimbangan-pertimbangan dalam perubahan yang mengikat antara pekerja dan organisasi dalam rangka menyusun sebuah kewajiban timbal-balik.

Kepercayaan tersebut muncul ketika individu masuk dalam organisasi atau perusahaan dengan membuat kontrak tidak tertulis yang harus dipatuhi. Kontrak ini mengenai harapan timbal-balik, pekerja dan pemilik pekerjaan. Kontrak psikologis didasarkan pada pemahaman antara pekerja dan pemilik pekerjaan dalam pemenuhan kontribusi masing-masing, sehingga dengan adanya proses timbal-balik mengenai harapan antara pekerja dengan pemilik pekerjaan ini, menimbulkan adanya penerapan sistem kontrak psikologis. Terbentuknya kontrak psikologis antara pekerja dengan pemilik pekerjaan berasal dari hubungan timbal-balik mengenai harapan dan pemahaman mengenai pemenuhan kontribusi (Subagyo, 2012).

Secara garis besar, perusahaan hendaknya memahami apa yang karyawan inginkan dan butuhkan dalam menentukan perilaku dan tanggapan di tempat kerja, begitu pula sebaliknya. Karyawan akan cenderung memiliki harapan (ekspektasi) yang implisit

maupun eksplisit tentang apa yang akan mereka dapatkan dari perusahaan. Harapan (ekspektasi) inilah yang dapat dijadikan dasar kontrak psikologis yang melibatkan kewajiban timbal-balik antara karyawan dan perusahaan (Gruman dan Saks, 2011).

4. Faktor Penyebab Terjadinya Pelanggaran Kontrak Psikologis

Morrinson dan Robinson (2000) memaparkan bahwa terjadinya pelanggaran kontrak psikologis disebabkan oleh dua akar utama, yaitu pengingkaran dan ketidaksesuaian. Pengingkaran terjadi ketika pihak perusahaan menyadari keberadaan dari tanggung jawab yang dimaksud, namun gagal memenuhi tanggung jawabnya. Berbeda dengan itu, ketidaksesuaian terjadi ketika karyawan memiliki perbedaan pandangan dengan pihak perusahaan mengenai tanggung jawab yang ada dalam hubungan tenaga kerja.

Morrinson dan Robinson (2000) berpendapat bahwa kesenjangan pandangan dapat dijembatani dan diminimalisir melalui proses sosialisasi karyawan di perusahaan. Karyawan yang mampu melalui proses sosialisasi dengan optimum akan mampu menyamakan apa yang menjadi kepercayaannya mengenai perjanjian yang disampaikan oleh pihak perusahaan dengan pandangan dari pihak perusahaan.

Morrinson dan Robinson (2000) juga berpendapat bahwa intensitas komunikasi antar karyawan dengan pihak perusahaan sebelum karyawan menjadi pegawai dalam perusahaan dapat

meminimalisir munculnya kesenjangan ini. Ketika salah satu dari kedua akar utama penyebab munculnya persepsi karyawan akan adanya pelanggaran kontrak psikologis terjadi, taraf seberapa tinggi karyawan memperhatikan seberapa baik perusahaan memenuhi tanggung jawabnya, memainkan peran. Karyawan yang secara berkala memperhatikan adanya kesenjangan ini memiliki kecenderungan untuk mempersepsikan terjadinya pelanggaran kontrak psikologis yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak menitikberatkan perhatiannya pada pemenuhan tanggung jawab dari pihak perusahaan.

Riset yang dilakukan oleh Fiske dan Taylor (dalam Robinson dan Morrinson, 2000) membuktikan bahwa hal ini terjadi karena ketika karyawan memantau secara berkala bagaimana perusahaan memenuhi tanggung jawabnya, ini akan mendorong mereka untuk mencari celah akan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pihak perusahaan serta mencari bukti untuk mendukung kepercayaan mereka.

Morrinson dan Robinson (2000) berargumen bahwa tingkat perhatian karyawan terhadap pemenuhan tanggung jawab dari pihak perusahaan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu ketidakpastian yang dirasakan oleh karyawan, tingkat kepercayaan antara karyawan dengan atasan, serta besarnya kerugian yang muncul

sebagai dampak dari kegagalan pemenuhan tanggung jawab oleh pihak perusahaan.

Salah satu penyebab adanya ketidakpastian yang dirasakan oleh karyawan adalah perubahan organisasi yang terjadi. Perubahan-perubahan organisasi yang terjadi dapat memicu munculnya perasaan tidak aman bahwa pihak perusahaan tidak akan memenuhi tanggung jawabnya secara penuh.

Salah satu pemicu tingginya perhatian karyawan terhadap pemenuhan tanggung jawab oleh pihak perusahaan adalah kepercayaan yang ada antara pihak perusahaan dengan karyawan. Robinson dan Morrinson (2000) berargumen bahwa kepercayaan karyawan terhadap pihak perusahaan dapat menurun apabila pihak perusahaan gagal dalam memenuhi tanggung jawabnya di masa lalu.

Zhao et al., (dalam Phuong, 2013) menganjurkan empat metode yang dapat diterapkan untuk mengukur pelanggaran kontrak psikologis. Metode pengukuran yang pertama adalah pengukuran konkret. Pengukuran ini merujuk pada berbagai konten yang merupakan bagian dari kontrak psikologis, seperti upah yang tinggi, pelatihan diberikan, dan rasa aman dalam pekerjaan. Dalam pengukuran ini, responden akan diminta untuk menilai seberapa baik perusahaan telah memenuhi janjinya dalam setiap aspek.

Pengukuran yang kedua adalah pengukuran global. Pengukuran ini tidak menitikberatkan pada setiap butir dari konten secara spesifik, namun mengarah pada persepsi dari responden mengenai seberapa baik atau gagal perusahaan telah memenuhi apa yang telah dijanjikan kepada responden (Phuong, 2013).

Pengukuran ketiga yang dikembangkan oleh Zhao dinamakan dengan pengukuran berat. Sama seperti dengan pengukuran konkret, metode ini juga menilai setiap konten secara spesifik dari kontrak psikologis dan meminta responden untuk memberikan penilaian terhadap pelanggaran yang terjadi pada setiap butir. Namun, yang membedakan adalah, dalam pengukuran ini ditambahkan penilaian mengenai seberapa penting setiap konten yang ada bagi responden (Phuong, 2013).

Metode lainnya yang dapat digunakan untuk mengukur pelanggaran kontrak psikologis adalah metode dimensi. Metode ini serupa dengan pengukuran konkret, dimana meminta responden untuk memberikan penilaian terhadap pemenuhan janji perusahaan pada setiap butir pertanyaan. Jumlah skor keseluruhan pada satu dimensi kemudian akan dinilai rata-ratanya sebagai rata-rata dari dimensi tersebut (Phuong, 2013).

Meyer dan Starke (dalam Robinson dan Morrison, 2000) menemukan bahwa orang cenderung menghindari informasi yang akan mengecewakan mereka. Berdasarkan penemuan ini, Robinson

dan Morrison (dalam Robinson dan Morrison, 2000) berpendapat bahwa karyawan cenderung tidak memantau secara berkala bagaimana pihak perusahaan memenuhi tanggung jawabnya apabila mereka merasa ada ancaman bahwa kontrak psikologis mereka tidak terpenuhi. Dengan demikian, maka karyawan yang saat sebelum menandatangani kontrak perjanjian kerja memiliki lebih banyak alternatif pekerjaan lainnya cenderung lebih memantau bagaimana perusahaan memenuhi tanggung jawab dan janjinya dibandingkan dengan karyawan yang saat sebelum menandatangani kontrak perjanjian kerja hanya memiliki sedikit alternatif pekerjaan.

Penelitian yang disebarluaskan oleh Milward dan Brewerton (1998), membangun kerja yang dijalankan oleh Milward & Hopkins (1998) dalam mengembangkan dan memvalidasi skala kontrak psikologi, mereka mengemukakan sub faktor dari faktor kontrak psikologis sebagai berikut:

a. Transaksional.

1. Orientasi transaksional: fokus dalam mencari keuntungan, keuangan dan memenuhi satu kontrak dan persyaratan kerja.
2. Jangka panjang: dimasa yang akan datang, tidak mempertimbangkan organisasi sebagai yang mempekerjakan dalam waktu jangka panjang.

3. Kekurangan yang berlebihan: kekurangan yang melibatkan kerja, tidak mempunyai kemauan untuk lebih menentukan syarat kerja.

b. Relasional

1. Dorongan emosional: perasaan sebagai anggota organisasi, identifikasi dengan tujuan organisasi.
2. Pengembangan profesionalitas: kesempatan dan harapan untuk pelatihan, promosi dan menumbuhkan profesionalitas.
3. Kelayakan: persepsi dan penghargaan dari karyawan sebagai masukan untuk karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Pada dasarnya suatu penelitian tidak berangkat dari awal. Akan tetapi telah terdapat penelitian-penelitian lain yang mendahuluinya. Penelitian-penelitian terdahulu tersebut tentunya memiliki topik yang relevan, agar dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan bagi peneliti. Berbagai penelitian terdahulu yang menyangkut faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kohesivitas kelompok, kontrak psikologis dan komitmen organisasi antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Dwityanto O, S. Psi, M. Si dan Pramudhita Ayu Amalia (2012) yang berjudul Hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen terhadap organisasi di PT. NA Pekalongan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive non random sampling* karena diambil berdasarkan ciri-ciri yang

telah ditetapkan dengan karakteristik : minimal berpendidikan SMA dan masa kerja minimal 3 tahun. Pengumpulan data menggunakan skala kohesivitas kelompok dan skala komitmen organisasi. Hasil analisis *product moment* menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada karyawan yang ditunjukkan oleh nilai korelasi (r) = 0.704 dengan $p < 0.01$. Hal ini berarti semakin baik atau positif kohesivitas kelompoknya maka akan semakin tinggi komitmen berorganisasinya dan sebaliknya. Hasil analisis regresi *stepwise* menunjukkan faktor kerjasama dan loyalitas merupakan dimensi yang dominan terhadap terbentuknya komitmen organisasi karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Bagus Wismanto, M. Suharsono (2012) yang berjudul Kohesivitas Kelompok Ditinjau Dari Komitmen Terhadap Organisasi Dan Kelompok Kerja. Penelitian dilakukan pada tenaga edukatif dan administrasi di Universitas Semarang. Subyek penelitian berjumlah 240 subyek. Penelitian ini menggunakan Skala kohesivitas dan Skala Komitmen Organisasi dan dianalisis dengan menggunakan teknik *product moment* dari *Pearson* untuk hipotesis pertama dan Uji-t untuk hipotesis kedua. Hasil penelitian menunjukkan ada korelasi yang signifikan antara komitmen terhadap organisasi dengan kohesivitas kelompok ($r = 0,649$ dengan $p < 0,01$) di Universitas Semarang. Semakin tinggi komitmen terhadap organisasi maka semakin tinggi pula kohesivitas kelompok, dan sebaliknya.

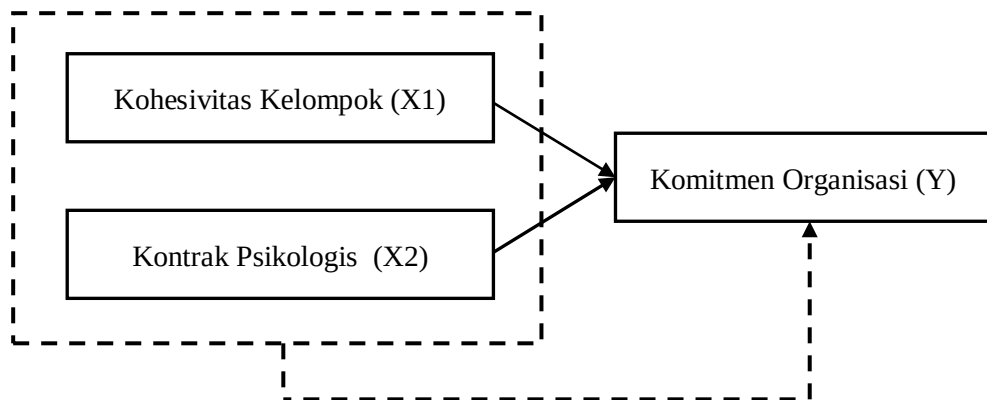
3. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fariza Luthfia Danaz Nasution dan Ali Nina Liche Seniati (2012) yang berjudul Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Pada Tenaga Kerja *Outsourcing* di Perusahaan Penyedia Jasa *Outsourcing*. Penelitian dilakukan di Perusahaan Penyedia Jasa *Outsourcing* dengan responden berjumlah 119 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrak psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi maupun terhadap ketiga komponen komitmen organisasi lainnya yaitu komitmen afektif, kontinuans, dan normatif.
4. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggun Putri Charisma, Ilhamuddin Nukman, dan Ika Widyarini dengan judul Implikasi Kontrak Psikologis pada Komitmen Karyawan Outsourcing di PT Semen Gresik (Persero) Tbk, Pabrik Gresik. Metode penelitian adalah penelitian kualitatif dengan memfokuskan pada studi fenomenologi. Teknik pengumpulan data adalah wawancara dan observasi. Penelitian melibatkan tiga subjek yang mempunyai kriteria yang sejalan dengan tema penelitian yaitu karyawan *outsourcing* di PT Semen Gresik (Persero) Tbk. Metode analisis adalah kualitatif data menggunakan *coding* (Strauss and Corbin). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* akan memberikan komitmen kepada perusahaan dalam bentuk *affective commitment*, *continuance commitment*, dan juga *normative commitment* tanpa memperhatikan harapan (*ekspektasi*) mereka sebagai karyawan *outsourcing*. Komitmen mereka sangat bergantung dari bagaimana

perusahaan memenuhi kontrak psikologis dari karyawan *outsourcing*, contohnya dengan memberikan *reward* atau kompensasi kepada karyawan *outsourcing* yang sejalan dengan harapan (*ekspektasi*) mereka. Jika kontrak psikologis terpenuhi berdasarkan harapan (*ekspektasi*) karyawan *outsourcing*, maka karyawan *outsourcing* akan memberikan komitmen yang lebih baik akan tetapi jika perusahaan tidak dapat memenuhi kontrak psikologis seperti yang diharapkan maka kinerja karyawan *outsourcing* akan menurun dan kualitas komitmen juga akan terancam atau menurun.

2.3. Kerangka Pikir

Variabel-variabel bebas dalam penelitian ini meliputi kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar II-1
Kerangka Pemikiran



2.4. Hipotesis Penelitian

Pada dasarnya hipotesis merupakan suatu anggapan yang dapat dipakai sebagai dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap komitmen organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.

H₂ : Kontrak psikologis berpengaruh terhadap komitmen organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.

H₃ : Kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Subyek dan Obyek Penelitian

3.1.1. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah orang, tempat, atau benda yang diamati dalam rangka pembumbutan sebagai sasaran (Kamus Bahasa Indonesia, 1989). Subyek penelitian adalah operator SPBU milik UD Suhartini Kebumen.

3.1.2. Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah (Anto Dayan, 1986). Obyek penelitian ini adalah variable kohesivitas kelompok, kontrak psikologis dan variable komitmen organisasi.

3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian meliputi variabel bebas (*independent*) yaitu kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis. Sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah komitmen organisasi.

3.2.2. Definisi Operasional Variabel

1. Kohesivitas Kelompok (X_1)

Mcshane & Glinow (2003) mengatakan kohesivitas kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok

dimana hal tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok.

Forsyth (1999) variabel kohesivitas kelompok dapat diukur melalui indikator :

Table III -1
Distribusi Indikator Kohesivitas Kelompok (X1)

No	Indikator	Distribusi butir ke	Jumlah
1.	Kekuatan social	1	1
2.	Kesatuan dalam kelompok	2	1
3.	Daya tarik	3	1
4.	Kerjasama kelompok	4	1

2. Kontrak Psikologis (X₂)

Isakson dalam Petersitzke (2009) mendefinisikan kontrak psikologis sebagai persepsi terhadap harapan dan tanggung jawab yang bersifat timbal balik dalam perjanjian tenaga kerja.

Millward dan Hopkins (1998) kontrak psikologis merupakan kepercayaan tentang pemahaman janji-janji yang mengikat pekerja dan perusahaannya dalam rangka menyusun sebuah kewajiban timbal balik. Indikator kontrak psikologis yaitu sebagai berikut :

Table III - 2
Distribusi Indikator Kontrak Psikologis (X2)

No	Indikator	Distribusi butir ke	Jumlah
1.	Transaksional	1-3	3
2.	Relasional	3-6	3

3. Komitmen Organisasi (Y₁)

Blau dan & Boal (dalam Knoop, 1995) menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) mengemukakan komitmen organisasional memiliki 3 indikator:

Table III –3
Distribusi Indikator Komitmen Organisasi (Y₁)

No	Indikator	Distribusi butir ke	Jumlah
1.	Kemauan karyawan.	1-2	2
2.	Kesetiaan karyawan.	3-4	2
3.	Kebanggaan karyawan pada organisasi.	5-6	2

3.3. Metode Pengumpul Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*. Jawaban setiap item instrumen menggunakan *Skala Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain (Sugiyono, 2008):

- | | | | |
|------------------|-------------|---|---|
| a. Sangat setuju | diberi skor | = | 5 |
| b. Setuju | diberi skor | = | 4 |
| c. Ragu-ragu | diberi skor | = | 3 |
| d. Tidak setuju | diberi skor | = | 2 |

e. Sangat tidak setuju diberi skor = 1

Untuk keperluan analisis kuantitatif dalam penelitian ini, maka jawaban tersebut dimodifikasi sebagai berikut:

1. Sangat Setuju	diberi skor	=	4
2. Setuju	diberi skor	=	3
3. Tidak Setuju	diberi skor	=	2
4. Sangat Tidak Setuju	diberi skor	=	1

Penggunaan modifikasi *skala likert* ini dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat. Menurut Sutrisno Hadi (2001) dikatakan sebagai berikut:

Modifikasi *Skala Likert* meniadakan kategori jawaban yang tengah berdasarkan tiga alasan, yaitu :

1. Kategori *Undecided* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju juga tidak, atau bahkan ragu-ragu.
2. Tersedianya jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah (*central tendency effect*).
3. Maksud kategorisasi jawaban SS S TS STS adalah terutama untuk melihat kecenderungan jawaban responden, kearah setuju atau tidak setuju. Nilai dari setiap jawaban responden merupakan modifikasi dari skala likert juga itu bila menjawab, sangat setuju = 4, setuju = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.

3.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Umar (2003), data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Responden disini adalah operator SPBU pasti pas milik UD Suharini Kebumen.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2005), data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian yang berada di SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui:

1. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

2. Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan operator di SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.
3. Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti dengan karakteristik yang dapat dikatakan sama sehingga dapat digeneralisasikan hasil penelitian yang dilakukan terhadap populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh operator SPBU milik UD Suhartini Kebumen yang berjumlah 36 operator.

3.5.2. Sampel

Menurut Soehartono (2004), Sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, maka teknik sampling yang diambil

adalah semua anggota populasi atau semua operator SPBU milik UD Suhartini Kebumen yang berjumlah 36 operator.

3.6. Teknik Analisis

3.6.1. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen guna mengukur sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut (Sutrisno Hadi, 2004). Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur apa yang akan diukurnya dan mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkannya. Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat ketepatan alat ukur terhadap suatu gejala, untuk mengetahui apakah item-item tersaji dalam kuisioner benar-benar mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti.

Sugiyono (2005) cara yang dapat digunakan adalah dengan item-item berisi pertanyaan dan pernyataan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *product moment*. Melalui rumus dari *Path-Whel*, korelasi *Product Moment* dalam Arikunto (2009) dapat dituliskan sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n \sum X^2) - (\sum X)^2\} [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi *Product Moment*

n = Banyaknya sampel/jumlah responden

X = Skor tiap item yang dipertanyakan

Y = Skor total variabel

Prosedur pengujian, validitas instrumen dilakukan berdasarkan menghitung skor variabel dari butir menghitung koefisien korelasi sederhana antar butir skor (X) dengan skor (Y). Syarat minimum dianggap valid adalah dengan korelasi nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan signifikan lebih kecil dari 0,05 (Arikunto, 2009).

Menentukan r_{tabel} dengan rumus $df = n-1$ (Ghozali, 2011)

Keterangan :

$df = \text{Degree of freedom}$

$n = \text{Sampel}$

Menentukan nilai korelasi dengan *level of signifikan* 95% atau toleransi kesalahan alfa (α) adalah 5% setara dengan 0,05. Maka dasar menentukan nilai korelasi (r) dengan menggunakan analisis menurut Ghozali (2001) :

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka item tersebut valid
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka item tersebut tidak valid

Hasil dari uji koefisien korelasi *product moment* akan menunjukkan erat tidaknya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Kemudian besarnya angka korelasi berkisar antara -1 sampai 1. Apabila korelasi mendekati -1, maka kedua variabel tersebut erat dengan arah hubungan negatif. Sedangkan apabila koefisien mendekati 1, maka hubungan kedua variabel

tersebut erat dengan arah positif. Begitu pula sebaliknya apabila koefisien korelasi mendekati 0 (nol), maka hubungan keduanya sangat lemah.

3.6.2. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan atau keandalan dari suatu alat terhadap suatu gejala yang diteliti. Analisis reliabilitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang dipakai sudah *reliable* atau handal, sehingga bisa diandalkan dalam memperoleh informasi atau keterangan lain yang dikehendaki sesuai dengan variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika jawaban terhadap indikator ini acak (tidak konsisten), maka dapat dikatakan bahwa tidak *reliable* (Ghozali, 2009)

Instrumen uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS 21.0 for Windows*, yang mengacu pada nilai Alpha Cronbach yang kriteria pengujiannya, kuisisioner dikatakan reliabel jika perolehan nilai perolehan reliabilitas hasil hitungan koefisien Cronbach Alpha $\geq 0,6$ (Ghozali, 2006). Pada penelitian ini penulis menggunakan rumus Alpha (*Cronbach's*) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \partial b^2}{\partial t^r} \right)$$

Keterangan :

R_{xy} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \partial b^2$ = Jumlah varian butir

∂t^2 = Total varian

Kriteria pengujiannya alfa (Ghozali, 2006) adalah sebagai berikut:

- a. Jika $\alpha > 0,60$ maka data tersebut dikatakan reliabel.
- b. Jika $\alpha < 0,60$ maka data tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.6.3. Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

1. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, yaitu kualitas produk, kualitas layanan dan persepsi harga. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara kualitas produk, kualitas layanan dan persepsi harga. Jika kualitas produk, kualitas layanan dan persepsi harga, berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Multikolineritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Menurut Ghozali (2006) cara mendeteksi terhadap adanya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
3. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan di regres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *Toerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk

menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance \geq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Contoh nilai $Tolerance = 0.10$ sama dengan tingkat kolonieritas 0.95. walaupun multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai $Tolerance$ dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

2. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006). Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID dengan dasar analisis sebagai berikut (Ghozali, 2011) :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar

kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah adalah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas.

3. Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Suatu model regresi dianggap normal apabila :

- a. Data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- b. Data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.
- c. Gambar histogram, data distribusi nilai residu menunjukkan distribusi normal (gambar berbentuk bel). (Santoso, 2009).

3.6.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Perbedaan antara regresi sederhana dan

regresi berganda terletak pada jumlah variabel bebasnya. Jika dalam regresi sederhana jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat hanya satu, maka dalam regresi berganda jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat lebih dari satu. Dalam regresi berganda variabel terikat dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas (Suliyanto, 2011). Persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen organisasi

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel kohesivitas kelompok

X_2 = Variabel kontrak psikologis

e = *error* (variabel bebas lain di luar model regresi)

3.6.5. Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi dari variabel bebas secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri terhadap variabel terikat digunakan uji F dan uji t yaitu sebagai berikut :

1. Uji t

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas meliputi kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis terhadap variabel terikat adalah komitmen organisasi, Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri.

Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95) dan derajat kebebasan (n-k), n merupakan banyaknya responden, k merupakan banyaknya variabel.

Perhitungan hubungan antar variabel ini dapat diketahui dengan rumus :

$$t = \frac{bj}{Sbj}$$

Dimana :

t = nilai uji

bj = koefisien regresi

Sbj = Standar *error* dari regresi

Menurut Budiono (2010) ketentuan yang ditetapkan adalah:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $\alpha < 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $\alpha > 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas yang meliputi kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis secara gabungan (bersama) mempengaruhi variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Pengujian hipotesisnya menggunakan rumus :

Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95) dan derajat kebebasan ($k, n-k-1$), n merupakan banyaknya responden dan k merupakan banyaknya variabel bebas. Pengujian hipotesisnya menggunakan rumus :

$$F = \frac{R^2 (n - k - 1)}{K(1 - R^2)}$$

Keterangan :

F = Nilai koefisiensi

R = Koefisien korelasi ganda/determinasi

K = jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian menurut Budiono (2010) sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha < 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel terikat secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel bebas.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, $\alpha > 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel terikat secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel bebas.

3. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel-variabel independen, atau prosentase perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. R^2 di sini digunakan untuk menjelaskan perubahan yang *consideration* dan *initiating structure* secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasi. Ghozali (2009) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien korelasi

digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

R^2 dihitung dengan rumus menurut (Sugiyono, 2008) sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien penentu berganda (Determinasi)

B = koefisien regresi

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

Nilai koefisien korelasi R terletak antara 0 dan 1. Nilai ini bergerak antara (0) sampai (+1) atau (0) sampai(-1). Apabila koefisien korelasi (R) mendekati (+1) atau (-1) berarti terdapat hubungan yang kuat, sebaliknya apabila mendekati 0 berarti terdapat hubungan yang lemah atau tidak ada hubungan. Tanda (+) atau (-) menunjukkan hubungan positif atau negatif. Nilai Adjusted (R^2) yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepadatan hubungan paling erat/paling baik dalam regresi. Nilai adjusted ini dapat berubah-ubah naik turun sesuai dengan variabel yang ditambahkan dalam model. Menurut

Gujarati (2003) jika dalam uji empiris nilai adjusted bernilai negatif (-), maka nilainya adjusted dianggap nol (0).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan ini pertama kali didirikan pada tahun 2000 yang berbentuk mitra PT. Pertamina yaitu Stasiun Pengisian Bahan Bakar (SPBU) yang merupakan prasarana umum yang disediakan oleh PT. Pertamina untuk masyarakat luas guna memenuhi kebutuhan bahan bakar seperti premium, bio solar, pertamax dan pertalite. Stasiun ini berlokasi di Jalan Raya Kutowinangun, Desa Ungaran, Kecamatan Kutowinangun, Kabupaten Kebumen dan bergerak dalam bidang pendistribusian bahan bakar minyak untuk wilayah Kebumen khususnya wilayah Kutowinangun dan sekitarnya. Pemilik SPBU ini adalah Ibu Suhartini dan adiknya Ahmad Purnomo, adalah seorang pengusaha yang menginvestasikan dananya melalui usaha SPBU. Pada saat didirikan tahun 2000 SPBU ini mendapat no registrasi bangunan dan operasi dari Pertamina dengan no 44.543.08 Stasiun pengisian bahan bakar no 44.543.08 menjual bahan bakar seperti :

1. Bensin
2. Solar
3. Elpiji

SPBU milik UD Suhartini merupakan bagian dari jaringan PT. Pertamina, dimana terdapat klasifikasi SPBU yakni SPBU Pertamina Way dan Pasti Pas. SPBU no 44.543.08 ini termasuk dalam kategori Pertamina Pasti Pas (pada tahun 2007) yang mana telah tersertifikat dapat memberikan

pelayanan terbaik memenuhi standard kelas dunia. Konsumen dapat mengharapkan kualitas dan kuantitas BBM terjamin karena SPBU PASTI PAS! Menggunakan alat-alat pengukur kualitas dan kuantitas lebih akurat juga merupakan prosedur monitoring yang lebih ketat. Untuk menjamin ketetapan takaran, SPBU melakukan test ketepatan volume secara rutin dengan batas toleransi akurasi lebih ketat dari SPBU biasa. Dinas Metrologi akan melakukan kalibrasi ulang pompa yang telah melewati batas toleransi. Untuk menjamin kualitas BBM, SPBU melakukan pengujian kualitas 3 kali banyak dari SPBU biasa, juga dengan batas toleransi lebih ketat.

4.2. Data Penelitian

Kuesioner dibagikan kepada populasi pada SPBU Pasti Pas milik UD Suhartini Kebumen sebanyak 36 eksemplar dan semua telah kembali serta dinyatakan lengkap dan memenuhi kriteria untuk dibuat sebagai data penelitian.

Table IV - 1
Data Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	36
Kuesioner yang kembali	36
Response Rate	100%
Kuesioner yang tidak kembali	-
Kuesioner yang kembali tetapi tidak lengkap pengisiannya	-
Total kuesioner yang layak untuk dianalisis	36

4.3. Analisis Data

Data-data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 36 responden pada SPBU Pasti Pas milik UD Suhartini Kebumen, kemudian dikelompokkan atau ditabulasi dan dianalisis sebagai berikut:

4.3.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia sebagaimana disajikan pada tabel IV-2 berikut:

Table IV - 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Prosentase
21 - 25 tahun	9	25%
26 - 30 tahun	7	19,4%
31 - 35 tahun	5	13,9%
36 - 40 tahun	5	13,9%
41 - 45 tahun	2	5,6%
46 - 50 tahun	6	16,6%
>50 tahun	2	5,6%
Jumlah	36	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, responden berusia 21 s/d 25 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar 25%, usia 26 s/d 30 tahun yaitu sebanyak 7 orang atau 19,4%, usia 31 s/d 35 tahun yaitu

sebanyak 5 orang atau 13,9%, usia 36 s/d 40 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau 13,9%, usia 41 s/d 45 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau 5,6%, usia 46 s/d 50 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau 16,4%, usia >50 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau 5,6% hal tersebut menunjukkan pada SPBU Pasti Pas milik UD Suhartini Kebumen untuk operator didominasi usia produktif.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana disajikan pada tabel IV-3 berikut:

Table IV - 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Laki-laki	33	91,7%
Perempuan	3	8,3%
Jumlah	36	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dari 36 responden, kebanyakan responden adalah laki-laki sebanyak 33 orang atau sebesar 91,7%, sedangkan responden perempuan sebanyak 3 orang atau sebesar 8,3%.

3. Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagaimana disajikan pada tabel IV-4 berikut:

Table IV - 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Responden	Prosentase
SD	-	-
SMP	1	2,8%
SMA/SMK	35	97,2%
D3	-	-
Jumlah	36	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, responden kebanyakan mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 35 orang atau sebesar 97,2%. Tingkat pendidikan SMP sebanyak 1 orang atau 2,8%.

4. Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagaimana disajikan pada tabel IV-5 berikut:

Table IV - 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Prosentase
< 1 tahun	-	-
1 - 5 tahun	4	11,1%
6 - 10 tahun	18	50%
11 - 15 tahun	9	25%
16 - 20 tahun	5	13,9%
> 20 tahun	-	-
Jumlah	36	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, responden mempunyai masa kerja 1 s/d 5 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 11,1%, masa kerja 6 s/d 10 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 50%, masa kerja 11 s/d 15 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 25%, masa kerja 16 s/d 20 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 13,9%.

4.3.2. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid. r tabel pada penelitian ini adalah 0,33 pada angka df (*degree of freedom*) 34, diperoleh dari $N - \text{variabel bebas} = 36 - 2$. Berikut hasil uji validitas untuk variabel kohesivitas kelompok, kontrak psikologis dan komitmen organisasi.

1. Variabel Kohesivitas Kelompok

Table IV - 6
Validitas Variabel Kohesivitas Kelompok

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,766	0,33	0,000	Valid
Butir 2	0,613	0,33	0,000	Valid
Butir 3	0,584	0,33	0,000	Valid
Butir 4	0,800	0,33	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil dari validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r table (0,33), dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument pertanyaan

variabel kohesivitas kelompok (X_1) dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

2. Variabel Kontrak Psikologis

Table IV- 7
Validitas Variabel Kontrak Psikologis

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,764	0,33	0,000	Valid
Butir 2	0,684	0,33	0,000	Valid
Butir 3	0,613	0,33	0,000	Valid
Butir 4	0,601	0,33	0,000	Valid
Butir 5	0,632	0,33	0,000	Valid
Butir 6	0,711	0,33	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil dari validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r table (0,33), dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument pertanyaan variabel kontrak psikologis (X_2) dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

3. Variabel Komitmen Organisasi

Table IV - 8
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,715	0,33	0,000	Valid
Butir 2	0,516	0,33	0,001	Valid
Butir 3	0,550	0,33	0,001	Valid
Butir 4	0,674	0,33	0,000	Valid
Butir 5	0,611	0,33	0,000	Valid
Butir 6	0,649	0,33	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil dari validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r table (0,33), dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument pertanyaan variabel komitmen organisasi (Y) dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

4.3.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan atau keandalan dari suatu alat terhadap suatu gejala yang diteliti. Analisis reliabilitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang dipakai sudah *reliable* atau handal, sehingga bisa diandalkan dalam memperoleh informasi atau keterangan lain yang dikehendaki sesuai dengan variabel penelitian.

Table IV - 9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kohesivitas Kelompok	0,645	0,60	Reliabel
Kontrak Psikologis	0,753	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,680	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil uji reliabilitas pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

4.3.4. Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

Uji asumsi regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai. Uji tersebut meliputi uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Multikolinieritas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolonieritas bisa dilihat dari nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi dan nilai tolerance yang rendah. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 dan tolerance di bawah 0,1 menunjukkan adanya gejala multikolonieritas dalam model regresi. Hasil pengujian VIF dari model regresi adalah sebagai berikut :

Table IV - 10
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	Kohesivitas Kelompok	.434
	Kontrak Psikologis	.434

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2017

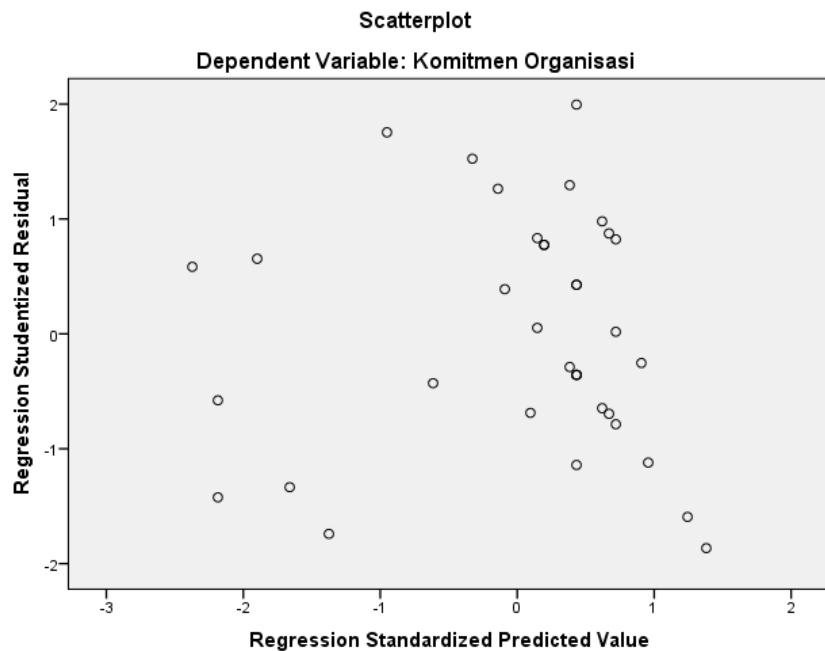
Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah ≤ 10 dan *tolerance* di atas $\geq 0,1$. Karena itu model regresi ini tidak terdapat gejala multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

2. Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian sebagai berikut:

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut tidak dapat dipakai.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Gambar IV-1
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan gambar IV-1 di atas dari hasil *output SPSS 21.0 for windows* dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

3. Normalitas

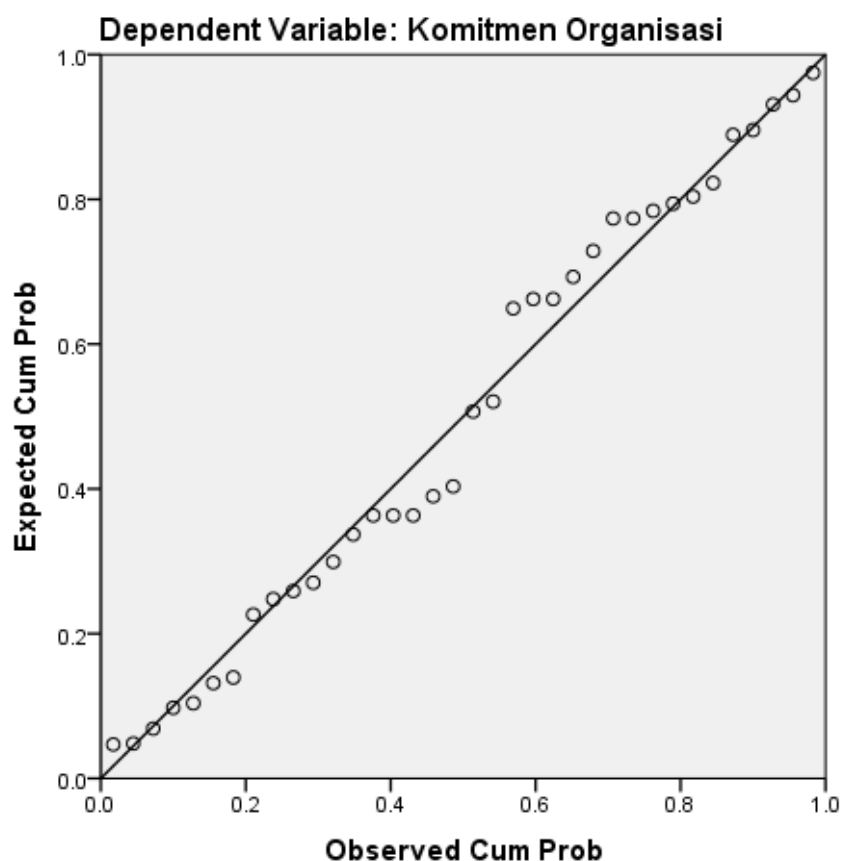
Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Suatu model regresi dianggap normal apabila:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV- 2
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan gambar IV-2 di atas dari hasil output SPSS 21.0 for windows dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

4.3.5. Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang dianalisis merupakan hasil jawaban dari 36 responden. Penelitian kuesioner yang diberikan pada variabel, bergerak dari angka 1 sampai dengan 4, semakin tinggi penilaian yang diberikan, maka variabel penelitian yang dipersepsikan oleh para instruktur akan semakin kuat. Untuk mengetahui tingkat skor atau tinggi rendahnya skor penilaian dari masing-masing variabel maka ditentukan nilai intervalnya.

a. Deskripsi Variabel Kohesivitas Kelompok

Variabel kohesivitas kelompok mempunyai 4 butir pernyataan, Data kohesivitas kelompok dijamin menggunakan empat butir pertanyaan dengan skala jawaban 1 (sangat tidak setuju) sampai 4 (sangat setuju), sehingga bila diakumulasi memiliki skor harapan tertinggi sebesar $4 \times 4 = 16$, dan terendah sebesar $1 \times 4 = 4$. Dalam rentang ini klasifikasi empat kelompok memiliki interval (Sri Mulyono, 1991):

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah Katagori} \\ &= (16 - 4) / 4 \\ &= 3\end{aligned}$$

Sehingga diperoleh klasifikasi:

Table IV - 11
Hasil Tabulasi Variabel Kohesivitas Kelompok

Interval	Klasifikasi	Jumlah	Frekuensi
4 – 7	Sangat Tidak Setuju	-	-
> 7 – 10	Tidak Setuju	6	16,7%
> 10 – 13	Setuju	12	33,3%
> 13 – 16	Sangat Setuju	18	50%
Jumlah		36	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari 36 responden pada SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen yang menyatakan persepsinya bahwa mereka sudah sangat setuju dengan kohesivitas kelompok yang sudah ada, hal ini dilihat sebanyak 18 responden atau 50%, sedangkan yang menyatakan setuju dengan kohesivitas kelompok sebanyak 12 responden atau 33,3% sedangkan 6 responden atau 16,7% menyatakan tidak setuju dengan kohesivitas kelompok yang ada pada SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen. Dengan begitu besarnya operator yang menganggap sangat setuju dengan kohesivitas kelompok yang ada pada SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen menunjukkan bahwa mayoritas operator dapat menerima

kohesivitas kelompok yang ada pada SPBU tersebut. Sehingga kesimpulannya kohesivitas kelompok pada SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen sudah baik dan dapat diterima.

b. Deskripsi Variabel Kontrak Psikologis

Variabel kontrak psikologis mempunyai 6 butir pernyataan. Data kontrak psikologis diaring menggunakan empat butir pertanyaan dengan skala jawaban 1 (sangat tidak setuju) sampai 4 (sangat setuju), sehingga bila diakumulasi memiliki skor harapan tertinggi sebesar $4 \times 6 = 24$, dan terendah sebesar $1 \times 6 = 6$. Dalam rentang ini klasifikasi empat kelompok memiliki interval (Sri Mulyono, 1991):

$$\text{Interval} = (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah Katagori}$$

$$= (24 - 6) / 4$$

$$= 4,5$$

Sehingga diperoleh klasifikasi:

Table IV - 12
Hasil Tabulasi Variabel Kontrak Psikologis

Interval	Klasifikasi	Jumlah	Frekuensi
6 – 10,5	Sangat Tidak Setuju	-	-
> 10,5 – 15	Tidak Setuju	4	11,1%
> 15 – 19,5	Setuju	8	22,2%
> 19,5 – 24	Sangat Setuju	24	66,7%
Jumlah		36	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari 36 responden pada SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen yang menyatakan persepsinya bahwa mereka sudah sangat setuju dengan kontrak psikologis yang ada, hal ini dilihat sebanyak 24 responden atau 66,7%, sedangkan yang menyatakan setuju dengan kontrak psikologis sebanyak 8 responden atau 22,2%. Kemudian sisanya sebanyak 4 responden atau 11,1% menyatakan tidak setuju dengan kontrak psikologis yang ada pada SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen. Dengan begitu besarnya operator yang menganggap sangat setuju dengan kontrak psikologis yang ada pada SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen menunjukkan bahwa mayoritas operator dapat menerima kontrak psikologis pada SPBU tersebut. Sehingga kesimpulannya kontrak psikologis pada SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen sudah baik dan dapat diterima oleh operatornya.

c. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi mempunyai 6 butir pernyataan. Data kinerja dijang menggunakan empat butir pertanyaan dengan skala jawaban 1 (sangat tidak setuju) sampai 4 (sangat setuju), sehingga bila diakumulasi memiliki skor harapan tertinggi sebesar $4 \times 6 = 24$, dan terendah sebesar $1 \times 6 = 6$. Dalam rentang ini klasifikasi empat kelompok memiliki interval (Sri Mulyono, 1991):

$$\begin{aligned}
 \text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah Katagori} \\
 &= (24 - 6) / 4 \\
 &= 4,5
 \end{aligned}$$

Sehingga diperoleh klasifikasi:

Table IV - 13
Hasil Tabulasi Variabel Komitmen Organisasi

Interval	Klasifikasi	Jumlah	Frekuensi
6 – 10,5	Sangat Tidak Setuju	-	-
> 10,5 – 15	Tidak Setuju	4	11,1%
> 15 – 19,5	Setuju	5	13,9%
> 19,5 – 24	Sangat Setuju	27	75%
Jumlah		36	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari 36 responden pada SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen yang menyatakan persepsinya bahwa mereka sangat setuju dengan komitmen organisasi yang ada, hal ini dilihat sebanyak 27 responden atau 75%, sedangkan yang menyatakan setuju dengan komitmen organisasi sebanyak 5 responden atau 13,9%. Sedangkan sisanya 4 responden atau 11,1% menyatakan tidak setuju dengan komitmen organisasi yang ada pada SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen. Dengan begitu besarnya operator yang menganggap sangat setuju dengan komitmen organisasi yang ada pada SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen menunjukkan bahwa mayoritas operator dapat menerima komitmen organisasi pada SPBU tersebut. Sehingga kesimpulannya komitmen organisasi operator

di SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen sudah baik dan dapat diterima oleh operatornya.

4.3.6. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi di SPBU Pasti Pas milik UD Suhartini Kebumen.

Table IV- 14
Koefisien Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.511	1.870		2.412	.022
1 Kohesivitas	.522	.186	.423	2.812	.008
Kelompok					
Kontrak	.432	.143	.454	3.019	.005
Psikologis					

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dalam regresi berganda variabel terikat dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas (Suliyanto, 2011). Berdasarkan *output spss 21.0 for windows*, maka persamaan regresi didapat sebagaimana dibawah ini.

$$Y = 4,511 + 0,522X_1 + 0,432 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan :

1. Nilai konstanta sebesar 4,511 menjelaskan bahwa jika tidak ada variabel kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis, maka komitmen organisasi operator sebesar 4,511 satuan.
2. Kohesivitas Kelompok (X_1) = 0,522, ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Jika nilai kohesivitas kelompok naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka komitmen organisasi akan naik sebesar 0,522 kali.
3. Kontrak Psikologis (X_2) = 0,432, ini menunjukkan bahwa kontrak psikologis mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Jika nilai kontrak psikologis naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka komitmen organisasi akan naik sebesar 0,432 kali.

4.3.7. Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama pengaruh kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi di SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen digunakan uji t dan uji F.

1. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas

meliputi kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi yang ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95).

Menurut (Singgih Santoso, 2002), ketentuan yang ditetapkan adalah :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$; $\alpha < 5 \%$, maka H_a diterima atau H_o ditolak.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$; $\alpha > 5 \%$, maka H_a ditolak atau H_o diterima.

Table IV - 15
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.511	1.870		2.412	.022
1 Kohesivitas Kelompok	.522	.186	.423	2.812	.008
Kontrak Psikologis	.432	.143	.454	3.019	.005

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2017

1. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel kohesivitas kelompok (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2.812 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,691 dengan tingkat signifikan 0,008 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa kohensivitas kelompok (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

2. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel kontrak psikologis (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar 3.019 lebih besar dari t tabel sebesar 1,691 dengan tingkat signifikan 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa kontrak psikologis (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

2. Uji F

Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas kohensivitas kelompok dan kontrak psikologis terhadap variabel terikat komitmen organisasi dengan ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan penarikan kesimpulan:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha < 5\%$, maka H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, $\alpha > 5\%$, maka H_a ditolak.

Table IV- 16
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.140	2	58.070	34.305	.000 ^b
	Residual	55.860	33	1.693		
	Total	172.000	35			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kontrak Psikologis, Kohesivitas Kelompok

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari hasil uji ANOVA/bersama-sama, diperoleh nilai F hitung sebesar 34,305 lebih besar dari F tabel sebesar 3,28 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen.

4.3.8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi). Berikut pada tabel IV-17 disajikan hasil koefisien determinasi:

Table IV - 17
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.656	1.30105

a. Predictors: (Constant), Kontrak Psikologis, Kohesivitas Kelompok

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,656 atau 65,6%. Ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis dapat

menjelaskan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pada SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen sebesar 65,6% dan sebesar 34,4% dipengaruhi variabel lainnya.

4.4. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen dipengaruhi oleh variabel kohensivitas kelompok dan kontrak psikologis.

1. Kohensivitas kelompok secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh hasil perhitungan atau nilai t hitung 2.812 lebih besar dari t tabel sebesar 1,691 dengan tingkat signifikan 0,008 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya kohensivitas kelompok mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut membuktikan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “ada pengaruh kohensivitas kelompok terhadap komitmen organisasi pada SPBU Pasti Pas milik UD Suhartini Kebumen”, dan hipotesis tersebut dapat diterima.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Achmad Dwityanto O, S. Psi, M. Si dan Pramudhita Ayu Amalia (2012), dan penelitian yang dilakukan oleh Bagus Wismanto, M. Suharsono (2012), dimana dalam penelitian tersebut kohesivitas kelompok mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Kontrak psikologis secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh hasil perhitungan atau nilai t hitung sebesar 3.019 lebih besar dari t tabel sebesar 1,691 dengan tingkat signifikan 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. artinya kontrak psikologis mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut membuktikan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “ada pengaruh kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi pada SPBU Pasti Pas milik UD Suhartini Kebumen”, dan hipotesis tersebut dapat diterima.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fariza Luthfia Danaz Nasution dan Ali Nina Liche Seniati (2012), dan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggun Putri Charisma, Ilhamuddin Nukman, dan Ika Widyarini, dimana dalam penelitian tersebut kontrak psikologis mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Kohesivitas kelompok dan Kontrak psikologis secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan uji F yang diperoleh nilai F sebesar 34.305 lebih besar dari F tabel sebesar 3,28 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa secara bersama-sama Kohesivitas kelompok dan Kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen. Hasil tersebut

sekaligus menjawab hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “ada pengaruh Kohensivitas kelompok dan Kontrak psikologis secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen.” dan hipotesis tersebut dapat diterima.

Berdasarkan hasil R^2 (koefisien determinasi), diperoleh nilai sebesar 0,656 yang dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variable indepdn dalam mempengaruhi variable dependen sebesar 65,6% dan sebesar 34,4% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti dalam variable ini. Dari hasil analisis yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang dilihat dari kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis yang terbukti berpengaruh secara signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel kohensivitas kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya kohensivitas kelompok maka komitmen organisasi operator akan meningkat secara signifikan.
2. Variabel kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen. Hal tersebut berarti dengan adanya peningkatan kontrak psikologis maka komitmen organisasi operator akan semakin meningkat.
3. Kontribusi terhadap komitmen organisasi oleh variabel kohensivitas kelompok dan kontrak psikologis pada SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen sebesar 65,6%, sedangkan sebesar 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kohensivitas kelompok mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi operator. Berdasarkan hal tersebut penting bagi SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen untuk mampu meningkatkan kohensivitas kelompok dengan cara menyediakan sarana interaksi yang lebih intensif, agar anggotanya lebih dekat satu sama lain.
2. Kontrak psikologis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi operator. Berdasarkan hal tersebut penting bagi SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen untuk mampu meningkatkan kontrak psikologis operatornya.
3. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen, penulis berharap agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini supaya menambah banyak manfaat dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen , N, J. dan Meyer, I.P., 1990, „The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization“, *Journal of Occupational Psychology*. New york.
- Anoraga, Panji. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Bashaw, R., & Grant, E. S. (1994). Exploring the distinctive nature of work commitments: Their relationship with personal characteristics, job performance, and propensity to leave. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 14, 41 - 56.
- Certo, S. 2003. *Supervision: Concepts & Skill Building: Fourth Edition*. New York: Mc Grwa-Hill Irwin.
- Forsyth, D.R.. 1999. *Group Dynamics*. California: Brook/Cole Publishing Company.
- Gary Dessler, 1998.*HumanResource Manajement*. 8th Edition, Prentice-Hall International, USA.
- George & Jones. 2002. *Organizational Behavior*. New Jersey. Prentice-Hall.
- Gibson J, Ivancenvich M, & Donely JH. (2003). *Organization: Structure, processes, behaviour*. Dalas: Business Publication.Inc.
- Greenberg, J. 2005. *Managing Behavior in Organizations*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. 2011.*Performance Management and Employee Engagement.Human Resource Management Review*. Vol. 21, 123-136.
- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Hardiyanto, E. (2011). *Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan*.
- Hogg,V. And Ledolter, J. 1987, *Applied Statistics for Engineers and Physical Scientists*, 2nd ed. New York.
- Knoop, Robert, Relationships Among Job Involvement, Job Satisfaction, and Organisational Commitment for Nurse, *The Journal of Psychology*,1995,126(6), 643-649.

- Luthans, Fred. (1992). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Company.
- Mathins, R.L, dan J.H, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Salemba Empat.
- Meyer, J. P. And Allen, N. J. (1997). *Commitmen in The Workplace: Theory, Research, and Application Advanced Topics in Organizational Behavior*. Sage Publications, Inc.
- Mc Shane & Glinow. 2003. *Organizational Behavior*. Amerca: Mc Graw-Hill.
- Moreland, R., Levine, J., & Cini, M., (1993) Group Socialization: The Role of Commitment. Dalam *Group Motivation Social Psychology Perspectives*. Editor. Michael A Hogg & Dominic Abrams. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Mowday, R.T, L.W, Portner and R.M, Steers. (1992). *Employee Organization Linkages*, New York, Academic Prees.
- Newton et al. 2008. Sifat-Sifat Kontrak Psikologis.
- O'Reilly, C. A., III. 1989. Corporations, culture, and commitment: Motivation and social control in organizations. *California Management Review*, 31(4): 9-25.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice-Hall.
- Robinson, S. R., & Morrison, E.W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longtudional study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 525-546.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Subagyo, H.D. 2012. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Handout. No.12.
- Steers R.M, Porter L.W, (1979), *Motivation and Work Behaviour*, Second Edition, International Student Edition, Mc Graw-Hill Inc., Tokyo.
- Thibaut, J., & Kelley, H. (1959) *The Social psychology of groups*. Newyork : Wiley.

LAMPIRAN

Lampiran 1 – Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden,

Di tempat

Responden yang terhormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir program sarjana, penulis berusaha melakukan pengumpulan data tentang **Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kontrak Psikologis terhadap Komitmen Organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen**, untuk itu besar harapan penulis agar responden bersedia menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sudah tersedia didalam angket ini.

Perlu diketahui bahwa dalam penelitian ini, tidak ada jawaban yang benar atau salah. Semua jawaban responden merupakan masukan yang berharga bagi penelitian ini. Oleh karena itu, mohon pertanyaan dijawab dengan lengkap dan apa adanya.

Semua informasi dalam kuesioner ini bersifat konfidensial (terjaga kerahasiaannya). Atas kesediaannya, penulis mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Fajar Zaenudin

IDENTITAS RESPONDEN

Usia : ☐ < 21 Tahun ☐ 21-25 Tahun
☐ 26-30 Tahun ☐ 31-35 Tahun
☐ 36-40 Tahun ☐ 41-45 Tahun
☐ 46-50 Tahun ☐ > 50 Tahun

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan : ☐ SD ☐ SMP ☐ SMA/SMK ☐ D3
☐ S1 ☐ Lainnya

Lama Kerja : ☐ < 1 Tahun ☐ 1-5 Tahun
☐ 6-10 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 16-20 Tahun ☐ > 20 Tahun

Berikan pernyataan anda sesuai dengan kondisi saat ini, dengan memberikan tanda *checklist* (✓) yang dianggap paling sesuai menurut anda pada kolom yang telah disediakan. Untuk jawaban **SS: Sangat Setuju, S: Setuju, TS: Tidak Setuju dan STS: Sangat Tidak Setuju.**

Koherensitas Kelompok					
No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu terdorong untuk bekerja dengan kelompok kerja saya.				
2.	Bagi saya kelompok kerja saya sudah saya anggap sebagai keluarga.				
3.	Saya suka dengan kekompakan kelompok kerja saya.				
4.	Teman-teman saya sangat menyenangkan bila diajak kerjasama.				

Kontrak Psikologis					
No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya lebih menyenangi bekerja dengan waktu kerja yang telah tegas ditentukan.				
2.	Saya datang kerja murni hanya untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
3.	Saya mengharapkan diberi kompensasi untuk setiap kerja lembur yang saya lakukan.				
4.	Saya berharap untuk bertumbuh di perusahaan ini.				
5.	Saya merasa perusahaan membalas usaha yang diberikan karyawan.				
6.	Saya merasa bagian dari tim dalam perusahaan ini.				

Komitmen Organisasi					
No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.				
2.	Saya percaya terhadap nilai yang ada di perusahaan.				
3.	Perusahaan ini berarti sangat besar bagi saya.				
4.	Saya selalu setia pada perusahaan yang merupakan kewajiban moral.				
5.	Saya senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.				
6.	Saya senang menjadi bagian dari perusahaan.				

Lampiran 2 – Tabulasi Data

NO	KOHEсивITAS KELOMPOK				X1	KONTRAK PSIKOLOGIS						X2
	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	
1	4	3	3	3	13	3	3	4	4	3	4	21
2	3	2	3	2	10	3	3	3	3	3	4	19
3	3	3	4	3	13	3	3	4	4	4	4	22
4	4	3	4	4	15	3	4	3	3	3	4	20
5	3	4	3	3	13	4	3	3	3	4	4	21
6	4	3	3	4	14	3	3	4	3	4	3	20
7	4	4	4	4	16	3	3	4	3	4	4	21
8	2	2	3	2	9	2	2	2	3	3	3	15
9	4	3	4	3	14	4	3	3	3	3	4	20
10	4	4	4	3	15	4	3	3	4	3	4	21
11	3	4	4	3	14	3	3	4	3	4	3	20
12	3	4	3	4	14	4	4	3	3	3	4	21
13	3	2	2	2	9	3	2	2	3	3	2	15
14	4	4	3	4	15	3	4	3	3	4	3	20
15	3	4	4	3	14	4	4	3	3	4	4	22
16	4	3	3	4	14	3	3	4	3	4	3	20
17	3	4	3	3	13	4	4	3	3	4	4	22
18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18
19	2	3	3	2	10	2	2	3	2	3	3	15
20	4	3	3	4	14	3	3	4	3	4	3	20
21	3	4	3	4	14	3	3	3	3	4	3	19
22	4	3	4	4	15	3	4	3	3	4	3	20
23	3	4	3	3	13	3	3	3	3	4	4	20
24	2	3	3	2	10	2	3	2	2	2	2	13
25	4	3	3	4	14	3	3	3	3	4	3	19
26	3	3	3	4	13	3	3	4	3	3	3	19
27	3	4	3	4	14	4	4	4	4	4	4	24
28	4	3	3	4	14	3	3	4	3	4	3	20
29	2	3	3	2	10	2	2	3	3	3	3	16
30	3	3	3	3	12	4	3	3	4	3	3	20
31	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	3	18
32	3	3	3	4	13	4	3	3	4	3	3	20
33	3	3	4	4	14	4	3	4	3	4	3	21
34	3	3	2	4	12	3	3	3	4	4	4	21
35	4	3	4	3	14	3	4	4	3	3	3	20
36	3	3	2	3	11	2	2	3	3	3	3	16

KOMITMEN ORGANISASI						Y3
Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	
3	4	3	4	3	3	20
3	4	3	4	3	3	20
3	4	3	4	4	4	22
3	4	3	4	3	3	20
3	3	4	4	4	4	22
3	4	3	3	3	4	20
3	3	4	3	3	4	20
2	2	2	3	3	2	14
4	4	3	3	4	3	21
4	3	4	3	3	3	20
4	3	4	3	4	3	21
3	3	4	3	4	3	20
2	2	3	2	3	3	15
3	3	3	4	4	4	21
4	3	4	4	3	3	21
4	3	3	4	3	3	20
4	3	4	3	3	3	20
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	2	3	17
4	3	3	4	3	3	20
4	3	3	4	3	4	21
4	3	4	4	3	4	22
3	4	3	4	3	4	21
3	3	3	2	2	3	16
4	3	4	3	3	4	21
3	4	3	3	3	4	20
3	4	4	3	3	3	20
4	3	4	4	4	4	23
2	3	2	2	3	3	15
4	3	4	3	3	4	21
4	3	3	3	4	4	21
3	3	4	3	4	3	20
3	4	3	4	4	4	22
3	4	3	3	3	3	19
3	3	4	3	3	3	19
2	2	3	3	2	3	15

Lampiran 3 – Uji Validitas

1. Kohesivitas Kelompok

		Correlations				
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	Kohesivitas Kelompok
X1_1	Pearson	1	.128	.324	.624**	.766**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)		.458	.054	.000	.000
X1_2	N	36	36	36	36	36
	Pearson	.128	1	.267	.351*	.613**
	Correlation					
X1_3	Sig. (2-tailed)	.458		.116	.036	.000
	N	36	36	36	36	36
	Pearson	.324	.267	1	.137	.584**
X1_4	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.054	.116		.424	.000
	N	36	36	36	36	36
X1_4	Pearson	.624**	.351*	.137	1	.800**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.036	.424		.000
Kohesivitas Kelompok	N	36	36	36	36	36
	Pearson	.766**	.613**	.584**	.800**	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Kontrak Psikologis

		Correlations						Kontrak Psikologis
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	
X2_1	Pearson	1	.562**	.204	.487**	.290	.483**	.764**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.234	.003	.086	.003	.000
X2_2	N	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson	.562**	1	.255	.154	.303	.404*	.684**
	Correlation							
X2_3	Sig. (2-tailed)	.000		.134	.370	.072	.014	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson	.204	.255	1	.267	.486**	.243	.613**
X2_4	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.234	.134		.115	.003	.154	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2_5	Pearson	.487**	.154	.267	1	.172	.434**	.601**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.003	.370	.115		.317	.008	.000
X2_6	N	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson	.290	.303	.486**	.172	1	.290	.632**
	Correlation							
X2_6	Sig. (2-tailed)	.086	.072	.003	.317		.086	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson	.483**	.404*	.243	.434**	.290	1	.711**
Kontrak Psikologis	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.003	.014	.154	.008	.086		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Kontrak Psikologis	Pearson	.764**	.684**	.613**	.601**	.632**	.711**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Kontrak Psikologis	N	36	36	36	36	36	36	36

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Komitmen Organisasi

		Correlations						Komitmen Organisasi
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	
Y_1	Pearson	1	.149	.526**	.370*	.248	.304	.715**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.386	.001	.026	.145	.071	.000
Y_2	N	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson	.149	1	-.055	.353*	.205	.277	.516**
	Correlation							
Y_3	Sig. (2-tailed)	.386		.750	.035	.230	.102	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson	.526**	-.055	1	.104	.226	.240	.550**
Y_4	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.001	.750		.545	.186	.159	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y_5	Pearson	.370*	.353*	.104	1	.306	.340*	.674**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.026	.035	.545		.069	.043	.000
Y_6	N	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson	.248	.205	.226	.306	1	.317	.611**
	Correlation							
Y_6	Sig. (2-tailed)	.145	.230	.186	.069		.060	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson	.304	.277	.240	.340*	.317	1	.649**
Komitmen Organisasi	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.071	.102	.159	.043	.060		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson	.715**	.516**	.550**	.674**	.611**	.649**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 – Uji Reabilitas

1. Kohesivitas Kelompok

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.645	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1_1	3.2500	.64918	36
X1_2	3.2500	.60356	36
X1_3	3.1944	.57666	36
X1_4	3.2778	.74108	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	9.7222	1.863	.532	.497
X1_2	9.7222	2.263	.330	.636
X1_3	9.7778	2.349	.309	.648
X1_4	9.6944	1.647	.542	.481

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.9722	3.228	1.79660	4

2. Kontrak Psikologis

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2_1	3.1389	.63932	36
X2_2	3.0833	.60356	36
X2_3	3.2500	.60356	36
X2_4	3.1389	.48714	36
X2_5	3.4722	.55990	36
X2_6	3.3333	.58554	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	16.2778	3.578	.605	.683
X2_2	16.3333	3.886	.504	.714
X2_3	16.1667	4.086	.410	.740
X2_4	16.2778	4.321	.440	.731
X2_5	15.9444	4.111	.452	.728
X2_6	16.0833	3.850	.547	.702

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.4167	5.450	2.33452	6

3. Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.680	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y_1	3.2500	.64918	36
Y_2	3.2222	.59094	36
Y_3	3.3333	.58554	36
Y_4	3.3056	.62425	36
Y_5	3.1944	.57666	36
Y_6	3.3611	.54263	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	16.4167	3.279	.517	.599
Y_2	16.4444	3.911	.280	.681
Y_3	16.3333	3.829	.324	.666
Y_4	16.3611	3.437	.470	.617
Y_5	16.4722	3.685	.405	.640
Y_6	16.3056	3.647	.469	.621

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.6667	4.914	2.21682	6

Lampiran 5 – Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

1. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kohesivitas Kelompok	.434	2.303
	Kontrak Psikologis	.434	2.303

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Collinearity Diagnostics^a

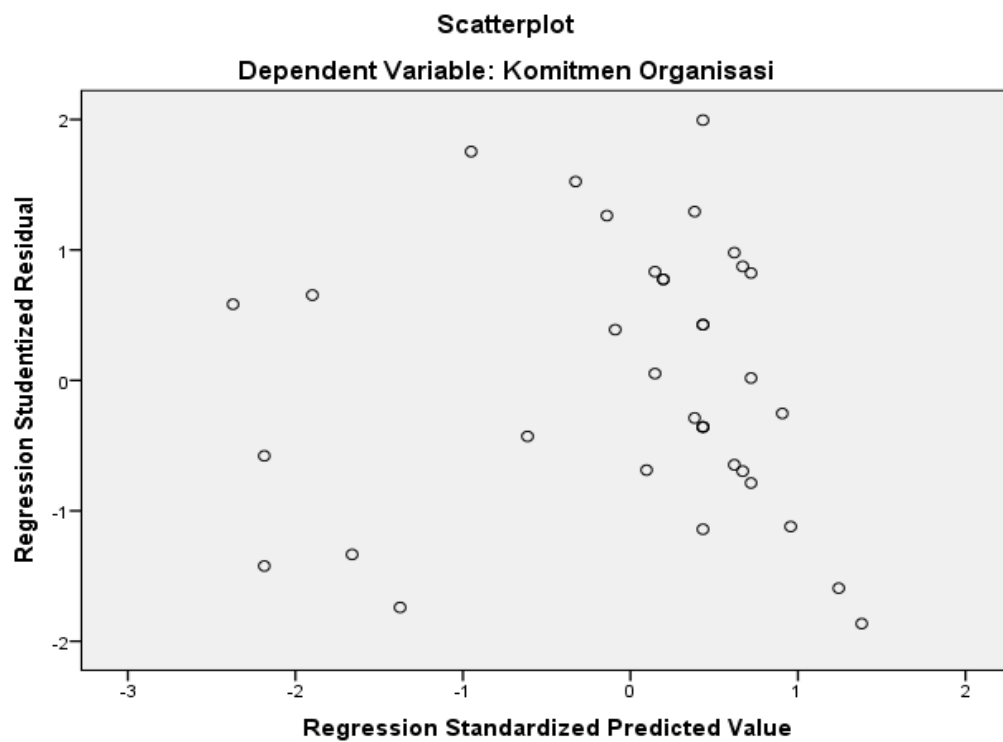
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kohesivitas Kelompok	Kontrak Psikologis
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00
	2	.010	17.549	.88	.25	.04
	3	.004	28.018	.12	.74	.96

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.3449	22.1815	19.6667	1.82161	36
Std. Predicted Value	-2.373	1.381	.000	1.000	36
Standard Error of Predicted Value	.226	.657	.359	.113	36
Adjusted Predicted Value	15.1208	22.6991	19.6830	1.84719	36
Residual	-2.18153	2.54469	.00000	1.26333	36
Std. Residual	-1.677	1.956	.000	.971	36
Stud. Residual	-1.865	1.995	-.006	1.024	36
Deleted Residual	-2.69910	2.64870	-.01637	1.40753	36
Stud. Deleted Residual	-1.942	2.095	-.006	1.044	36
Mahal. Distance	.083	7.948	1.944	1.918	36
Cook's Distance	.000	.275	.040	.062	36
Centered Leverage Value	.002	.227	.056	.055	36

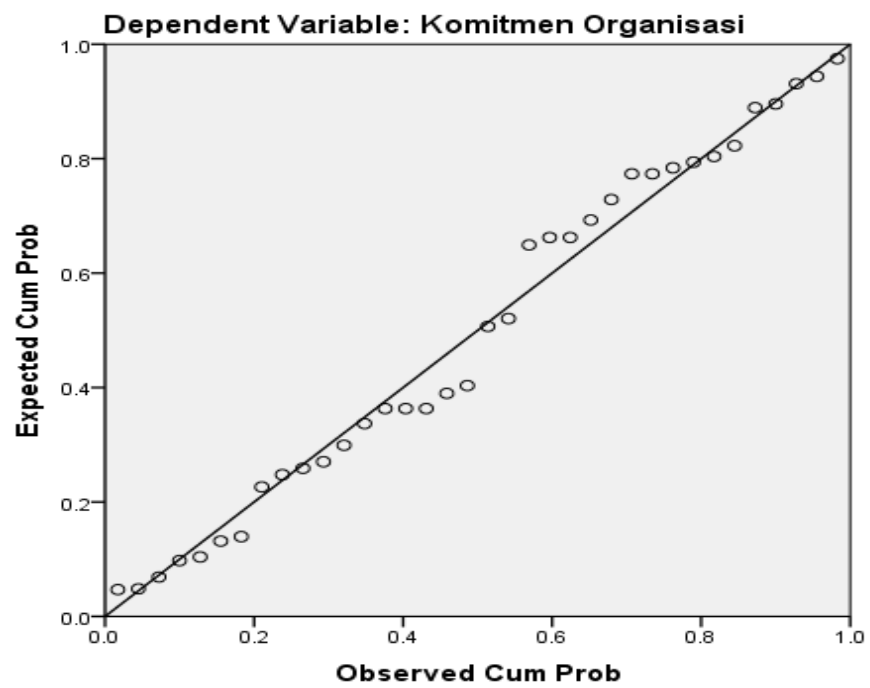
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

2. Uji Heteroskedastisitas



3. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 6 – Deskripsi Variabel

Kohesivitas Kelompok

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
9.00	2	5.6	5.6	5.6
10.00	4	11.1	11.1	16.7
11.00	1	2.8	2.8	19.4
12.00	3	8.3	8.3	27.8
Valid 13.00	8	22.2	22.2	50.0
14.00	13	36.1	36.1	86.1
15.00	4	11.1	11.1	97.2
16.00	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Kontrak Psikologis

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
13.00	1	2.8	2.8	2.8
15.00	3	8.3	8.3	11.1
16.00	2	5.6	5.6	16.7
18.00	2	5.6	5.6	22.2
Valid 19.00	4	11.1	11.1	33.3
20.00	13	36.1	36.1	69.4
21.00	7	19.4	19.4	88.9
22.00	3	8.3	8.3	97.2
24.00	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Komitmen Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
14.00	1	2.8	2.8	2.8
15.00	3	8.3	8.3	11.1
16.00	1	2.8	2.8	13.9
17.00	1	2.8	2.8	16.7
18.00	1	2.8	2.8	19.4
Valid 19.00	2	5.6	5.6	25.0
20.00	13	36.1	36.1	61.1
21.00	9	25.0	25.0	86.1
22.00	4	11.1	11.1	97.2
23.00	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Lampiran 7 - Uji Hipotesis

1. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.656	1.30105

a. Predictors: (Constant), Kontrak Psikologis, Kohesivitas Kelompok

2. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	116.140	2	58.070	34.305	.000 ^b
Residual	55.860	33	1.693		
Total	172.000	35			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kontrak Psikologis, Kohesivitas Kelompok

3. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.511	1.870		2.412	.022
Kohesivitas Kelompok	.522	.186	.423	2.812	.008
Kontrak Psikologis	.432	.143	.454	3.019	.005

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Lampiran 8 – r Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557

48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 9 – F Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03

49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93

Lampiran 10 – t Tabel

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3088
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891

49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374