

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, para manajer suatu perusahaan menghadapi tantangan yang cukup berat dalam mengelola sumber daya manusianya. Globalisasi membawa berbagai perubahan yang signifikan dalam kehidupan sebuah organisasi/perusahaan, dimana perubahan tersebut berlangsung terus menerus dalam jangka panjang, sehingga anggota organisasi masa kini harus belajar hidup dengan fleksibilitas, spontanitas dan keadaan yang tidak dapat diramalkan.

Perubahan-perubahan akibat globalisasi dan perkembangan zaman membuat angkatan kerja di masa sekarang lebih terdidik daripada masa sebelumnya. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi tersebut disertai oleh tingkat harapan yang meningkat sementara posisi-posisi kerja yang ditawarkan memberi lebih sedikit tantangan dan kepuasan daripada yang diharapkan oleh karyawan. Jika harapan-harapan tersebut tidak terpenuhi maka dapat menimbulkan masalah-masalah yang serius yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Manusia adalah sumber daya organisasi yang sangat berharga, sekaligus sumber dari beberapa masalah yang sangat sulit. Richard L. Draft (2002, hlm. 6) menyatakan bahwa masalah manusia dapat menjadi sedemikian menantang karena kualitasnya yang kompleks dan unik yang dibawa ke tempat kerja. Karena setiap

manusia berbeda dalam segala hal sehingga dalam dunia kerja perbedaan ini mempengaruhi cara menginterpretasikan tugas, begitu pula dengan kepribadian dan sikap manajer yang secara keseluruhan akan mempengaruhi suasana kerja.

Salah satu masalah penting bagi manajer adalah untuk memikirkan cara-cara memotivasi pekerja yang dirasa kurang memiliki komitmen terhadap organisasinya dan di saat yang sama harus mempertahankan perusahaannya dari ancaman dan tantangan persaingan global. Ilmu Perilaku Organisasi (Organizational Behavior-OR) adalah studi sistematis tentang tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang dalam organisasi. (S.P. Robbins, 2002 : 2,3). Robbins mengungkapkan bahwa Perilaku Organisasi secara khusus memperhatikan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan dan hal-hal yang terjadi dalam organisasi. Sasaran Perilaku Organisasi adalah untuk membantu menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan perilaku manusia dalam organisasi.

Sikap manusia yang paling menarik perhatian bagi manajer adalah sikap yang berhubungan dengan dunia kerja (*work-related attitudes*), terutama sikap yang mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini sangat berhubungan dengan sasaran ilmu perilaku organisasi yang telah disebutkan di atas.

Menurut Richard L. Draft (2002, hlm. 9, 10) dua sikap yang mungkin berhubungan dengan kinerja prima adalah kepuasan bekerja seseorang dan komitmennya pada organisasi. Secara umum, manusia mengalami kepuasan bekerja

ketika pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan dan sesuai dengan minatnya, ketika kondisi kerja serta penghargaan yang diterimanya memuaskan dan ketika mereka menyukai rekan sekerjanya. Bagi manajer, kepuasan bekerja karyawan menjadi penting agar karyawan yang produktif merasa cukup nyaman dengan pekerjaannya dan mereka mungkin lebih memilih untuk tetap bekerja dengan perusahaannya. Di lain pihak, A.B Susanto, Managing Partner The Jakarta Consulting Group dalam artikelnya di www.cyberjob.cbn.net.id menyatakan bahwa kepuasan karyawan saja, pada saat ini sudah dianggap kurang memadai bagi organisasi untuk menunjang kinerja karyawannya. Bisa saja terjadi karyawan yang memiliki kepuasan tinggi, justru tidak termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang baik karena terlalu menikmati pekerjaannya saat ini.

Sikap penting lainnya, masih menurut Draft, adalah komitmen terhadap organisasi. Draft berpendapat:

Kebanyakan manajer ingin menikmati keuntungan dari karyawan yang setia dan mempunyai komitmen, termasuk tingkat keluar masuk karyawan yang rendah dan kemauan untuk bekerja lebih dari sekedar persyaratan kerja dasar. Komitmen organisasi telah menjadi sangat penting saat ini, karena ketatnya pasar tenaga kerja telah mendorong perusahaan untuk berkompetisi lebih keras untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang baik di banyak bidang.

Porter (1982, hlm .27) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Richard M. Steers (1985, hlm. 50) seperti yang dikutip oleh Zainuddin Sri Kuntjoro, MPsi, dalam artikelnya di e-psikologi.com, berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik

terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Faktor komitmen ini menurut Syafaruddin Alwi (2001, hlm.50) dipandang penting karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi. Syafaruddin Alwi mengemukakan sebagai berikut:

Tingkat komitmen baik komitmen organisasi terhadap karyawan maupun sebaliknya, sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut, akan tercipta iklim kerja yang profesional. Demikian pula dengan kualitas kehidupan kerja. QWL yang sehat merupakan perwujudan dari komitmen organisasi terhadap karyawan, akan mendorong peningkatan motivasi kerja dan komitmen dari karyawan terhadap organisasi.

Dilihat dari beberapa pernyataan diatas, membangun komitmen karyawan sangat berhubungan dengan bagaimana komitmen organisasi terhadap karyawannya, apa yang diberikan organisasi terhadap karyawannya dan bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawannya tersebut. Masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi dan metode tindakannya sendiri dalam mengelola karyawannya yang kemudian akan menciptakan iklim organisasinya.

Iklim organisasi adalah lingkungan fisik yang menunjukkan suasana psikologis dalam organisasi dan menggambarkan ciri-ciri khas yang membedakan

organisasi tersebut dengan organisasi lainnya serta mempengaruhi perilaku anggota organisasi tersebut. Tagiuri (1968, hlm. 26) mengutip dari Gilmer sebagai berikut

“By organizational climate we mean those characteristics that distinguish the organization from other organization and that influence the behavior of people in the organization”.

Iklm tidak dapat disentuh ataupun dilihat, namun ia mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam organisasi jadi secara logika iklim organisasi juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Melihat betapa pentingnya komitmen organisasi tersebut, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana sebuah komitmen dibangun melalui iklim organisasi atau sejauh mana pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan suatu organisasi sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di Perusahaan Umum Pegadaian, Kantor Wilayah Jogjakarta”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah ada pengaruh dimensi iklim organisasi secara serentak terhadap komitmen karyawan pada Perusahaan Umum Pegadaian Kantor Wilayah Jogjakarta?
2. Apakah semua dimensi iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen karyawan pada Perusahaan Umum Pegadaian, Kantor Wilayah Jogjakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dimensi iklim organisasi secara serentak terhadap komitmen karyawan pada Perusahaan Umum Pegadaian, Kantor Wilayah Jogjakarta
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh semua dimensi iklim organisasi secara parsial terhadap komitmen karyawan pada Perusahaan Umum Pegadaian, Kantor Wilayah Jogjakarta

1.4. Manfaat Penelitian

1. Memberikan informasi kepada perusahaan mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap tingkat komitmen karyawan untuk digunakan sebagai sumber referensi dalam rangka membantu menetapkan kebijaksanaan organisasi dalam kaitannya dengan membangun komitmen organisasi karyawan pada Perusahaan Umum Pegadaian, Kantor Wilayah Jogjakarta.
2. Memberikan masukan yang bermanfaat kepada perusahaan sehingga perusahaan dapat mengetahui dan mewujudkan iklim organisasi yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawannya dan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan yang dapat menghasilkan komitmen organisasi yang sangat diperlukan oleh perusahaan.

3. Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk mengukur kemampuan penulis dalam menerapkan disiplin ilmu yang telah dipelajari khususnya mengenai masalah manajemen sumber daya manusia, selain sebagai syarat untuk mendapat gelar kesarjanaan (S1) di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian mengenai iklim organisasi dan komitmen organisasi yang telah dilakukan sebelumnya. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini antara lain, sebagai berikut:

- 2.1.1 Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada Lembaga Pendidikan Perkebunan Di Yogyakarta, skripsi, oleh Fereshti Nurdiana D, Fakultas Ekonomi UII, Yogyakarta, 1997.

Penelitian ini mengambil populasi dari karyawan staf dan nonstaf di Lembaga Pendidikan Perkebunan Yogyakarta dengan 90 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan angket kuisioner. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa antara iklim organisasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang secara bersama-sama bermakna terhadap produktivitas karyawannya. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai $F_h = 21,488$ atau $F_h < F_t$ sehingga F_h berada di daerah penolakan H_0 , maka H_a diterima. Sementara iklim organisasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai r^2 dari variabel iklim organisasi (0,1861 atau 18,61%) yang lebih besar

daripada nilai r^2 pada variabel kompensasi (0,0711 atau 7,11%) dalam sumbangannya terhadap variabel produktivitas kerja.

2.1.2 Peranan Iklim Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Klaten, skripsi, oleh Betty Hermawati, Fakultas Ekonomi UII, Yogyakarta, 2001.

Penelitian ini menggunakan *proporsional stratified random sampling* sebagai metode pengambilan sampel penelitiannya, dimana 90 orang karyawan RS Islam Klaten menjadi sampel penelitian. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda, uji serentak (uji F) dan uji parsial (uji t) maka dapat diketahui bahwa variabel-variabel iklim organisasi (hubungan interpersonal, hirarki organisasi, sifat pekerjaan dan fokus support & penghargaan dari organisasi) mempunyai peranan yang berbeda terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% nilai F hitung (18,433) lebih besar daripada nilai F tabel (2,479). Nilai probabilitasnya yaitu $6,147 \times 10^{-11}$ artinya bahwa variabel iklim organisasi hubungan interpersonal dan fokus support secara bersama-sama mempunyai peranan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel hubungan interpersonal merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai uji koefisien regresi parsial variabel hubungan interpersonal

paling besar, yaitu sebesar 0,2151 atau 21,51% di antara semua variabel bebas.

2.1.3 Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Terhadap Organisasi, Laporan Internship, oleh Triwik Handayani Widiastuti, Magister Manajemen UGM, Yogyakarta, 1997.

Penelitian ini mengambil subyek penelitian karyawan PT BNI (Persero) Cabang UGM dan karyawan Bank LIPPO Cabang Jl. Jendral Sudirman, Yogyakarta dengan metode *random sampling* untuk karyawan level menengah ke bawah dari berbagai divisi kerja.. Kesimpulannya menyatakan bahwa setelah dilakukan perhitungan analisis regresi, koefisien korelasi antara iklim organisasi dengan komitmen karyawan sebesar $R = 0,698$ dan nilai $F (1,58) = 55,179$ ($p < 0,000$). Maka persamaan garis regresi iklim organisasi dengan komitmen terhadap organisasi adalah sangat signifikan. Dapat dikatakan juga bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan komitmen karyawan terhadap organisasi. Selanjutnya harga koefisien determinasi (R^2) yang telah disesuaikan adalah 0,479 yang berarti kekuatan prediksi iklim organisasi sebagai variabel bebas terhadap komitmen bagi organisasi sebesar 47,9%.

2.1.4 Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional di PT. BNI (Persero) Wilayah 11, Manado, Tesis, oleh Myrna Amir, Program Pasca Sarjana UGM, Yogyakarta, 2000

Mengambil 36 karyawan PT. BNI (persero) Wilayah 11 Manado sebagai sampel penelitian dengan metode *convenience sampling*. Hasil dari metode analisis regresi sederhana yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional di PT. BNI tersebut. Arah positif menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan menyebabkan peningkatan komitmen organisasional yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,4477 dan bernilai positif serta nilai t hitung 4,505 lebih besar dari nilai t tabel 2,042 dimana hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional ditolak.

Pada penelitian terdahulu yang disusun oleh Fereshti Nurdiana D. dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh secara serentak terhadap produktivitas kerja karyawan dan secara parsial iklim organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan daripada kompensasi. Menurut Betty Hermawati, iklim organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada variabel hubungan interpersonal

dan fokus support. Hasil penelitian Triwik Handayani Widiastuti mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan komitmen karyawan terhadap organisasi. Menurut hasil penelitian yang disusun oleh Myrna Amir, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Hubungan yang positif disini berarti jika terjadi peningkatan terhadap variabel bebas maka akan terjadi peningkatan pada variabel terikatnya. Dari beberapa hasil penelitian tersebut di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi memiliki kaitan dengan beberapa variabel seperti produktivitas kerja, kinerja karyawan dan komitmen organisasi, sedangkan komitmen organisasi berkaitan dengan kepuasan kerja dan iklim organisasi itu sendiri.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Iklim Organisasi

2.2.1.1 Pengertian Iklim Organisasi

Organisasi saat ini telah menjadi salah satu aspek yang paling dominan dalam kehidupan manusia. Manusia menghabiskan hampir sebagian besar waktunya di dalam organisasi, baik organisasi formal maupun informal. Organisasi menjadi sedemikian penting bagi manusia karena telah menjadi semacam sarana atau wadah untuk memenuhi kebutuhannya, mulai dari kebutuhan yang paling dasar sampai dengan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Sehingga menjadi penting untuk mengetahui hubungan antara

karakteristik dari sebuah organisasi dengan perilaku anggota organisasi tersebut, semacam konsep yang menggambarkan lingkungan organisasional dan pengaruhnya terhadap perilaku, konsep tersebut disebut iklim organisasi.

Isu mengenai iklim organisasi telah muncul sejak lama oleh para ahli psikologi dan perilaku organisasi. Tagiuri (1968, hlm. 26) mengutip dari Gilmer bahwa iklim organisasi adalah sebuah set karakteristik yang menggambarkan sebuah organisasi yang (a) membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya, (b) secara relatif berlangsung terus menerus, dan (c) mempengaruhi perilaku dari para anggota di dalamnya. Tagiuri sendiri lebih menekankan pada gagasan bahwa iklim organisasi mengandung arti tentang bagaimana lingkungan diinterpretasikan oleh anggota organisasi untuk memiliki beberapa kualitas dimana mereka peka terhadapnya dan mempengaruhi perilaku serta motivasinya. Renato Tagiuri dan George H. Litwin (1968, hlm 27) mendefinisikan iklim organisasi sebagai sebuah kualitas relatif dari lingkungan internal organisasi yang (a) dialami oleh anggota organisasi itu sendiri, (b) mempengaruhi perilaku mereka, dan (c) dapat digambarkan sebagai nilai-nilai serangkaian karakteristik (atribut) khusus dari organisasi.

Menurut Keith Davis dan John W. Newstrom (1995,hlm.21) iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mempengaruhi segala hal

yang terjadi dalam organisasi dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang timbul dari berbagai tindakan. Setiap organisasi menciptakan iklimnya masing-masing tanpa perlu mengambil atau meniru iklim organisasi lain sehingga terdapat kecenderungan untuk menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklim organisasinya. Robert N. Lussier (2001, hlm.428) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas relatif dari lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi tersebut. Iklim merupakan persepsi karyawan terhadap atmosfer dari lingkungan internal organisasi.

Definisi-definisi di atas mengandung beberapa komponen yang sama maka dapat disimpulkan bahwa pengertian iklim organisasi adalah lingkungan internal organisasi yang menggambarkan suasana psikologik atau atmosfer dalam organisasi yang khas sehingga dapat membedakannya dengan organisasi lain dan mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi tersebut.

2.2.1.2 Dimensi Iklim Organisasi

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa iklim mempengaruhi kinerja. Iklim yang buruk dapat mengakibatkan kinerja yang buruk pula. Ibarat tanaman yang memerlukan iklim yang tepat untuk dapat tumbuh dan

berkembang secara optimal, begitu pula dengan karyawan yang membutuhkan iklim yang menunjang untuk mencapai kinerja yang optimal.

Untuk membangun iklim organisasi yang efektif dan produktif menurut Robert N. Lussier (2001, hlm.429) dapat dilakukan dengan cara memfokuskan diri pada dimensi iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi secara umum menurut Lussier adalah sebagai berikut:

1. Struktur (structure). Derajat keterbatasan anggota yang meliputi aturan-aturan, kebijakan dan prosedur.
2. Tanggung Jawab (responsibility). Tingkat kontrol/pengawasan seseorang terhadap pekerjaannya.
3. Penghargaan (rewards). Sejauh mana usaha/pekerjaan seseorang dihargai atau diberi sanksi.
4. Kehangatan (warmth). Tingkat kepuasan dalam hubungan antar manusia.
5. Dukungan (support). Ada tidaknya saling tolong menolong dan kerjasama yang baik antar anggota organisasi
6. Loyalitas dan identitas terhadap organisasi (organizational identity and loyalty). Sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya dalam organisasi dan tingkat loyalitasnya terhadap organisasi tersebut.
7. Risiko (risk). Sejauh mana pengambilan resiko diperbolehkan.

Menurut Davis dan Newstrom (1982) para karyawan merasa bahwa iklim tersebut menyenangkan apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Para psikolog, menurut Mitchell (1982), berpendapat bahwa para manajer yang mampu menciptakan iklim organisasi yang positif dengan susunan pekerjaan yang menarik dan umpan balik positif akan mendapatkan yang terbaik dari karyawannya.

Davis dan Newstrom (1995, hlm.23) berpendapat bahwa para manajer perlu melakukan pendekatan aktiva (asset approach) terhadap masalah iklim, yang berarti mereka memiliki pandangan jangka panjang tentang iklim sebagai aktiva organisasi. Pernyataan tersebut menggambarkan pentingnya iklim organisasi bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi. Hepner seperti yang dikutip Triwik HW (laporan internship,1997) menyatakan bahwa tercapai tidaknya tujuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi tersebut. Iklim organisasi yang kondusif akan mampu mengelola kebutuhan-kebutuhan organisasi secara optimal sehingga dapat menciptakan suasana lingkungan internal dan lingkungan psikologik yang menunjang pencapaian tujuan organisasi.

2.2.2 Komitmen Organisasi

2.2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi pada saat ini seringkali menjadi isu yang sangat penting dalam kehidupan beorganisasi. Semakin ketatnya pasar tenaga kerja telah mendorong organisasi untuk berusaha lebih keras dalam menarik dan mempertahankan pekerja yang baik di berbagai bidang. Dalam hal ini organisasi harus benar-benar berusaha untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk mewujudkan komitmen organisasi yang diperlukan agar organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya.

Komitmen organisasi menurut Fred Luthans (1998, hlm.148) lebih sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dari sebuah organisasi, (2) kemauan untuk mengerahkan segenap usaha demi kepentingan organisasi, dan (3) adanya kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Definisi tersebut sebelumnya diungkapkan oleh Porter (Mowday,dkk. 1982:27) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang ditandai dengan:

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Hal serupa juga diungkapkan oleh Richard M. Steers (1985, hlm.50) yang mengelompokkan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi sebagai identifikasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dianggap sebagai keterlibatan dan keinginan untuk menjadi anggota organisasi yang bersangkutan disebut sebagai loyalitas. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya yang juga berarti sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Dengan kata lain, Luthans (1998, hlm.148) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah perilaku yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasinya dan merupakan proses yang terus menerus dimana anggota organisasi mencurahkan perhatian mereka kepada organisasi demi tercapainya keberhasilan dan kesejahteraan organisasi.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mengandung dua sifat yaitu komitmen organisasi pasif dan komitmen organisasi aktif. Komitmen organisasi pasif meliputi kesetiaan atau

loyalitas karyawan terhadap organisasi yaitu keinginan untuk menjadi anggota organisasi yang bersangkutan. Menurut Syafaruddin Alwi (2001, hlm.50) loyalitas dalam arti sempit seringkali diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusinya pada perusahaan. Menurut Wignyo-Soebroto seperti yang dikutip oleh Zainuddin Sri Kuntjoro dalam artikelnya di www.e-psikologi.com menyatakan bahwa loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan imbalan apa pun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi merupakan hal yang penting yang menunjang komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi aktif meliputi identifikasi dan keterlibatan. Identifikasi yaitu kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Identifikasi dapat dicapai dengan memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi sehingga dapat mewujudkan suasana saling mendukung antara karyawan dengan organisasinya yang pada akhirnya dapat membuat karyawan menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercaya

telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka juga (Pareek, 1994 : 113).

Keterlibatan yaitu kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi. Adanya keterlibatan karyawan dalam aktivitas-aktivitas penting organisasi menyebabkan adanya kerjasama yang baik dengan pimpinan atau dengan sesama rekan kerja. Di samping itu keterlibatan kerja juga membuat karyawan merasa diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi yang merupakan faktor penting dalam mewujudkan karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi.

2.2.2.2 Variabel Komitmen organisasi

Sikap yang menunjukkan komitmen terhadap organisasi ditentukan oleh beberapa variabel (Luthans, 1998 : 148) yaitu:

1. personal variabel yang meliputi usia, masa jabatan dalam organisasi, watak dan pengaruh positif atau negatifnya, atribut kontrol internal atau eksternal.
2. organisasional variabel yaitu desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan yang berlaku.
3. nonorganisasional variabel seperti tersedianya alternatif-alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dalam organisasi yang akan mempengaruhi tingkat komitmen selanjutnya.

Komitmen organisasi juga banyak berhubungan dengan variabel lainnya terutama yang berkaitan dengan sikap kerja antara lain turnover, kinerja dan kepuasan kerja. Adanya persaingan ketat antar organisasi dalam memperoleh dan mempertahankan karyawan terbaiknya membuat komitmen terhadap organisasi menjadi sangat penting bagi organisasi yang bersangkutan.

Beberapa ahli mengemukakan komponen-komponen komitmen organisasi untuk mengklasifikasikan sifat-sifat dasar komitmen organisasi yang multidimensional. Menurut Allen & Meyer komponen komitmen organisasi terdiri atas 3 komponen, yaitu

1. komitmen afektif melibatkan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.
2. komitmen continuance berdasarkan persepsi pegawai akan kerugian yang dialami jika meninggalkan organisasi.
3. komitmen normatif melibatkan perasaan karyawan mengenai kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Mowday, Poter dan Steers menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki dua komponen yaitu komponen sikap dan kehendak untuk bertingkah laku seperti yang dikutip oleh Zainuddin Sri Kuntjoro (www.e-psikologi.com). Komponen sikap meliputi:

1. Identifikasi terhadap organisasi yang merupakan penerimaan tujuan organisasi.
2. Keterlibatan yang disesuaikan dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan masing-masing.
3. Kehangatan, efeksi dan loyalitas.

Variabel yang termasuk dalam komponen kehendak untuk bertingkah laku yaitu:

1. Kesiediaan untuk menampilkan usaha yang terbaik.
2. Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi

Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sepenuhnya dalam aktivitas organisasi dan mempunyai loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi.

2.2.2.3 Keuntungan Adanya Komitmen Orgaisasi

Adanya komitmen organisasi mendatangkan beberapa keuntungan baik bagi karyawan maupun organisasi yang bersangkutan. Menurut Donna M. Randall (Newstrom, Davis, hlm. 98) bagi karyawan, dengan memiliki komitmen terhadap organisasi akan meningkatkan perasaan kepemilikan, keamanan, loyalitas, dan kesadaran terhadap tugas. Selain itu juga dapat menciptakan individu yang kreatif dan mampu memelihara identitas dalam

organisasi. Keuntungan lain bagi karyawan dengan adanya komitmen organisasi ini dapat meningkatkan karir individu yang berarti kompensasi yang lebih tinggi, adanya penghargaan dari organisasi atas setiap usahanya, dan tersedianya tantangan pekerjaan yang menarik bagi individu.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya komitmen terhadap organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi tingkat pergantian karyawan, dan mengurangi tingkat absensi karyawan. Hal ini juga sesuai dengan yang diungkapkan Donna M. Randall (Newstrom, Davis, hlm 100-102) bahwa komitmen organisasi yang cukup tinggi akan berakibat meningkatnya masa kerja karyawan, membatasi keinginan untuk berhenti, mengurangi tingkat turnover, dan dapat menambah tingkat kepuasan kerja karyawan. Tekanan kerja yang aman dan stabil, adanya penerimaan karyawan terhadap pentingnya produktivitas yang lebih tinggi bagi organisasi, dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi merupakan keuntungan lain yang diperoleh organisasi dari komitmen terhadap organisasi.

2.2.3 Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Lateiner dan Levine (1971) menyatakan jika karyawan merasa senang dalam bekerja maka akan menimbulkan sikap dan aktivitas yang positif dalam bekerja serta menimbulkan rasa keterikatan dengan perusahaan dan perasaan selalu ingin dalam perusahaan tersebut.

Miller (1987) berpendapat bahwa loyalitas karyawan belum tentu dapat dijamin dengan pemberian prestise dan imbalan yang memadai. Hal ini terjadi karena kurang terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk mengetahui visi, misi, dan tujuan perusahaan serta strategi dan peranan karyawan dalam strategi tersebut yang pada akhirnya dapat berpengaruh dalam pembentukan komitmen karyawan.

Meyer dan Allen (1987) menyatakan bahwa terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan psikologis, seperti perasaan nyaman berada dalam organisasi dan adanya perasaan berarti terhadap perannya dalam pekerjaan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen individu pada organisasinya

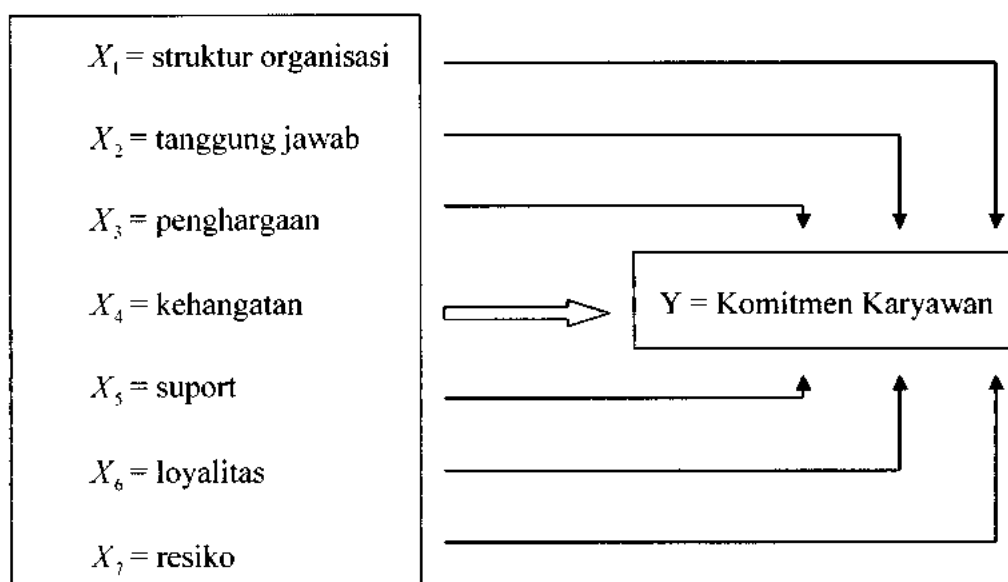
Robbins (1989) menggambarkan hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi karyawan. Jika iklim organisasi yang berkembang cukup memberikan dukungan kepada karyawan, memberi otonomi yang cukup tinggi pada bawahan ataupun karyawan, pimpinan yang tidak segan-segan mendelegasikan tugas-tugasnya pada bawahan, serta memberikan keleluasaan kepada bawahan untuk terlibat aktif dalam pelaksanaan kerja maka akan tercipta kondisi yang sangat kondusif untuk mencapai dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Tingkat komitmen baik komitmen organisasi kepada karyawan maupun sebaliknya sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut, akan tercipta iklim kerja yang profesional. Demikian pula dengan kualitas kehidupan kerja. QWL yang merupakan perwujudan dari komitmen organisasi terhadap

karyawan, akan mendorong peningkatan motivasi kerja dan komitmen dari karyawan terhadap Organisasi (Syafaruddin Alwi, 2001)

Iklm organisasi akan berinteraksi dengan individu dalam organisasi dengan mempengaruhi sikap dan perilaku mereka atau dengan kata lain sikap dan perilaku individu dalam organisasi ditentukan oleh iklim organisasi yang bersangkutan. Jika iklim organisasi yang tumbuh menciptakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan di dalamnya maka akan menjadi motivator yang lebih baik daripada kompensasi dalam hal mewujudkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

2.3 Kerangka Pemikiran



2.4 Formulasi Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris (Zainal Mustafa, 1990). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

1. Diduga dimensi iklim organisasi secara serentak berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada Perusahaan Umum Pegadaian, Kantor Wilayah Jogjakarta.
2. Diduga semua dimensi iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan pada Perusahaan Umum Pegadaian, Kantor Wilayah Jogjakarta

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan mengambil lokasi di Perusahaan Umum Pegadaian, Kantor Wilayah Jogjakarta, yang beralamatkan di Jalan Pegadaian No. 3, Ngupasan, Jogjakarta 55122

3.2. Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat = Y = Komitmen Karyawan Terhadap Organisasi

2. Variabel Bebas = X_1 = Struktur organisasi

X_2 = Tanggung Jawab

X_3 = Penghargaan

X_4 = Kehangatan

X_5 = Suport

X_6 = loyalitas

X_7 = resiko

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian.

3.3.1 Komitmen Karyawan

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat (Y) adalah komitmen karyawan terhadap organisasi. Definisi komitmen organisasi adalah keinginan kuat yang tidak hanya untuk tetap menjadi anggota organisasi saja tetapi juga untuk berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan dan kesejahteraan organisasi yang disertai adanya kepercayaan dan penerimaan penuh terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Adapun yang menjadi indikator komitmen karyawan terhadap organisasi dalam penelitian ini adalah adanya:

- a. Identifikasi; yaitu kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi
- b. Keterlibatan; yaitu kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi
- c. Loyalitas; yaitu keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

3.3.2 Struktur organisasi (X_1) adalah derajat keterbatasan anggota yang meliputi aturan-aturan, kebijakan, dan prosedur, yaitu dengan indikator

- a. Peraturan yang berlaku fleksibel
- b. Prosedur dan metode kerja yang berlaku tidak rumit

3.3.3 **Tanggung Jawab (X_2)** adalah tingkat kontrol/pengawasan seseorang terhadap pekerjaannya dengan indikator

- a. Standar kerja yang harus dicapai karyawan realistis
- b. Tenggat waktu yang harus dipenuhi oleh karyawan fleksibel.

3.3.4 **Penghargaan (X_3)** adalah sejauh mana usaha/pekerjaan seseorang dihargai atau diberi sanksi, yaitu dengan indikator

- a. Kompensasi yang memadai bagi anggota organisasi
- b. Adanya penghargaan untuk usaha yang dilakukan
- c. Adanya dukungan secara sosial dan emosional atas kesejahteraan pribadinya yang dilindungi oleh manajemen yang manusiawi.

3.3.5 **Kehangatan (X_4)** adalah tingkat kepuasan dalam hubungan antar manusia, yaitu dengan indikator

- a. Kebersamaan antar karyawan baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan
- b. Hubungan antara karyawan dan atasan yang harmonis
- c. Suasana kerja yang menyenangkan dan menumbuhkan semangat kerja

3.3.6 Suport (X_5) adalah ada tidaknya saling tolong menolong dan kerja sama yang baik antar anggota organisasi yang ditandai dengan indikator

- a. Adanya saling tolong menolong antar karyawan.
- b. Adanya kerja sama yang baik, antar karyawan maupun antar bawahan dan atasan.
- c. Fasilitas kerja yang memadai.

3.3.7. Loyalitas (X_6) adalah sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya dalam organisasi dan tingkat loyalitasnya dalam organisasi tersebut yang ditandai dengan indikator

- a. Adanya kesetiaan karyawan terhadap perusahaan
- b. Adanya pemahaman karyawan mengenai perannya dalam perusahaan

3.3.8. Resiko (X_7) adalah sejauh mana pengambilan resiko diperbolehkan yaitu dengan indikator

- a. Adanya kepercayaan perusahaan kepada karyawannya dalam pengambilan resiko
- b. Adanya kesempatan bagi karyawan untuk menyalurkan kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3.4 Data dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Data adalah informasi yang diakui kebenarannya dan akan menjadi dasar untuk dianalisis dalam penelitian (Tim UII Press, 2003). Penelitian ini menggunakan jenis data berdasarkan sumbernya yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama atau secara langsung dari narasumber baik melalui wawancara maupun pengisian angket atau kuisisioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut oleh pihak lain atau merupakan literatur pendukung dari pihak lain.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini melakukan pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara dimana data yang diperoleh dari kedua cara tersebut akan saling mendukung. Ketiga cara tersebut adalah melalui:

a. Penyebaran Kuisisioner / Angket

Sejumlah kuisisioner atau angket mengenai variabel-variabel penelitian akan dibagikan kepada para responden untuk kemudian diisi sesuai dengan

kenyataan yang sebenarnya. Jawaban dari kuisisioner tersebut merupakan data primer yang diperlukan penelitian ini. Adapun skala jawaban yang digunakan dalam kuisisioner ini adalah skala Likert dengan skor jawaban 1 sampai dengan 5 dengan penggolongan sebagai berikut:

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju

Skor 2 : Tidak Setuju

Skor 3 : Ragu-ragu

Skor 4 : Setuju

Skor 5 : Sangat Setuju

b. Studi Literatur

Studi literatur digunakan untuk mencari data-data pendukung yang penting dan relevan untuk menyelesaikan penelitian ini.

c. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian baik dari suasana kerja maupun sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan

3.4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu instrumen penelitian (kuisisioner) benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (valid) dan seberapa jauh instrumen tersebut dapat dipercaya, konsisten, dan dapat diandalkan (reliabel) secara kontinyu. Penelitian ini menggunakan bantuan komputer

program SPSS ver 10.0 untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas yang diperlukan dengan 30 responden sebagai uji coba instrumen penelitian.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode Pearson Correlation yaitu dengan mengkorelasikan skor pada tiap-tiap item pertanyaan dengan skor totalnya. Suatu variabel dianggap valid jika nilai koefisien korelasinya diatas 0,5. Setelah melakukan uji validitas, dari 40 pertanyaan dari 8 variabel yang diuji hanya terdapat 1 pertanyaan yang tidak valid yaitu pertanyaan keempat pada variabel struktur organisasi. Untuk selanjutnya variabel struktur organisasi hanya menggunakan empat pertanyaan karena keempat pertanyaan tersebut sudah mewakili indikator yang telah ditentukan.

Uji reliabilitas dilakukan hanya pada item-item yang sudah valid dengan menggunakan metode Alpha Cronbach. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Alpha Cronbach adalah di atas 0,5 (Arrendra, 2002:81). Metode Alpha Cronbach merupakan koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa jauh korelasi positif antara satu pertanyaan dengan pertanyaan yang lain

3.5. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek / unit analisa yang karakteristiknya akan diselidiki. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena seluruh populasinya adalah sampel penelitian. Dalam penelitian ini yang merupakan populasi sekaligus sampel adalah karyawan yang bekerja di Perusahaan Umum

Pegadaian, Kantor Wilayah Jogjakarta yang meliputi karyawan yang bekerja di bagian keuangan, operasional, logistik, sumber daya manusia, sekretaris, hubungan masyarakat, dan bagian keamanan yang jumlah keseluruhannya adalah 40 orang.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1. Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis Deskriptif Kualitatif adalah suatu analisa masalah yang tidak didasarkan pada angka-angka atau perhitungan akan tetapi didasarkan pada penalaran atau pemikiran dari data yang diperoleh berdasarkan teori yang telah dibuktikan kebenarannya.

3.6.2. Analisa Kuantitatif

Analisa kuantitatif menitikberatkan pada perhitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperlukan. Dalam penelitian ini analisa kuantitatif yang digunakan adalah Analisa Regresi Linier Berganda, Uji F dan Uji t

3.6.2.1. Regresi Linier Berganda

Regresi digunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan adanya hubungan antara dua variabel. Regresi Linier Berganda merupakan analisis yang menggunakan lebih dari satu variabel bebas guna menduga variabel terikat (Noegraha Boedijoewono, 1999) Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui

persamaan regresi yang menunjukkan ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat dengan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + b_7 X_7 + e$$

Dimana:

Y = komitmen organisasi karyawan Perusahaan Kaledia Computer

a = konstanta

b_1 - b_7 = koefisien regresi

X_1 = struktur organisasi

X_2 = tanggung jawab

X_3 = penghargaan

X_4 = kehangatan

X_5 = suport

X_6 = loyalitas

X_7 = resiko

e = error

3.6.2.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pertama yaitu bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi di Perusahaan Umum Pegadaian Kantor Wilayah Jogjakarta

dengan mengetahui keberartian koefisien regresi secara keseluruhan. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Supranto, 1994:300)

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

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi

n = ukuran populasi

k = banyaknya variabel

Kriteria pengujian dengan taraf signifikansi atau $\alpha = 0,05$ adalah:

1. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = b_6 = b_7 = 0$ menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan variabel X_1 - X_7 secara bersama-sama terhadap Y .
2. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq b_6 \neq b_7 \neq 0$ menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan variabel X_1 - X_7 terhadap Y
3. H_0 diterima jika $F_h \leq F_t$ yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat sehingga hipotesis penelitian ditolak.
4. H_0 ditolak jika $F_h \geq F_t$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat sehingga hipotesis penelitian diterima.

Untuk menentukan seberapa besar kemampuan seluruh variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat dilakukan dengan mengetahui besarnya R^2 (koefisien determinasi berganda) dengan kriteria sebagai berikut:

1. $R^2 = 1$ atau mendekati berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah kuat dan positif.
2. $R^2 = -1$ atau mendekati berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah kuat dan negatif.
3. $R^2 = 0$ atau mendekati berarti tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.6.2.3 Uji Parsial (Uji t)

Hipotesis kedua yaitu diduga semua dimensi iklim organisasi berpengaruh secara sendiri-sendiri terhadap komitmen organisasi karyawan pada Perusahaan Umum Pegadaian, Kantor Wilayah Jogjakarta menggunakan uji parsial atau uji t untuk mengetahui kebenarannya. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana:

b_i = koefisien regresi

S_{b_i} = standar eror koefisien regresi

Kriteria pengujian dengan $\alpha = 0,05$ adalah sebagai berikut

1. $H_0 : b_1 = 0$ berarti X_1 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y
 $H_a : b_1 \neq 0$ berarti X_1 berpengaruh secara signifikan terhadap Y

2. $H_0 : b_2 = 0$ berarti X_2 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y
 $H_a : b_2 \neq 0$ berarti X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y
3. $H_0 : b_3 = 0$ berarti X_3 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y
 $H_a : b_3 \neq 0$ berarti X_3 berpengaruh secara signifikan terhadap Y
4. $H_0 : b_4 = 0$ berarti X_4 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y
 $H_a : b_4 \neq 0$ berarti X_4 berpengaruh secara signifikan terhadap Y
5. $H_0 : b_5 = 0$ berarti X_5 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y
 $H_a : b_5 \neq 0$ berarti X_5 berpengaruh secara signifikan terhadap Y
6. $H_0 : b_6 = 0$ berarti X_6 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y
 $H_a : b_6 \neq 0$ berarti X_6 berpengaruh secara signifikan terhadap Y
7. $H_0 : b_7 = 0$ berarti X_7 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y
 $H_a : b_7 \neq 0$ berarti X_7 berpengaruh secara signifikan terhadap Y
8. H_0 diterima jika $-t_t \leq t_h \leq t_t$ yang berarti variabel-variabel bebas yang diuji secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y .
9. H_0 ditolak jika $-t_t \geq t_h \geq t_t$ yang berarti variabel-variabel bebas yang diuji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y .