

Analisis Fleksibilitas Tenaga Kerja, Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasi  
Terhadap Kepuasan Kerja

(Studi Empiris pada Industri Media Siber di Yogyakarta)

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nama : Muhammad Faris Rasyid  
Nomor Mahasiswa : 15311102  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA

2020

Analisis Fleksibilitas Tenaga Kerja, Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasi  
Terhadap Kepuasan Kerja  
(Studi Empiris pada Industri Media Siber di Yogyakarta)

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata - 1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia



Oleh :  
Nama : Muhammad Faris Rasyid  
Nomor Mahasiswa : 15311102  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA

2020

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bahwa dalam penelitian 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 yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menefitui hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”



Yogyakarta, 15 Januari 2020

Penulis,



(Muhammad Faris Rasyid)

NIM : 15311102

Analisis Fleksibilitas Tenaga Kerja, Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasi  
Terhadap Kepuasan Kerja  
(Studi Empiris pada Industri Media Siber di Yogyakarta)

SKRIPSI

Oleh :

Nama : Muhammad Faris Rasyid  
Nomor Mahasiswa : 15311102  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 13 Juni 2020 Telah disetujui dan disahkan oleh Dosen Pembimbing



(Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.)

**ANALISIS FLEKSIBILITAS TENAGA KERJA, KEAMANAN KERJA  
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
(STUDI EMPIRIS PADA INDUSTRI MEDIA SIBER DI YOGYAKARTA)**

**Muhammad Faris Rasyid**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia,

Yogyakarta

[15311102@students.uii.ac.id](mailto:15311102@students.uii.ac.id)

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi. Variabel dependennya adalah kepuasan kerja. Sampel penelitian ini adalah para pekerja di industri media siber di Yogyakarta sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner disebarlang langsung ke auditor sebanyak 85 kuesioner. Metode statistik menggunakan analisis regresi *linear* berganda, dengan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat SPSS. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif fleksibilitas tenaga kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh positif keamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh positif fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama (*simultan*) terhadap kepuasan kerja karyawan serta faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah keamanan kerja.

**Kata Kunci :** Fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

**ANALYSIS OF LABOR FLEXIBILITY, WORK SECURITY AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON WORK SATISFACTION  
(EMPIRICAL STUDY ON THE CYBER MEDIA INDUSTRY IN  
YOGYAKARTA)**

**Muhammad Faris Rasyid**

*Management Study Program, Faculty of Economics, Islamic University of  
Indonesia, Yogyakarta*

[15311102@students.uii.ac.id](mailto:15311102@students.uii.ac.id)

---

**Abstract**

The purpose of this study was to empirically examine the effect of workforce flexibility, job security and organizational commitment on job satisfaction. This analysis used independent variables namely workforce flexibility, job security and organizational commitment. The dependent variable was job satisfaction. The sample of this research was the workers in the cyber media industry in Yogyakarta. The sample was conducted using the purposive sampling method. Data collection was carried out with a questionnaire distributed directly to the auditor of 85 questionnaires. The statistical method used multiple linear regression analysis, by testing the hypothesis in this study using the SPSS tool. From the results of this study it was found that there was a positive influence of workforce flexibility on employee job satisfaction, there was a positive influence of job security on employee job satisfaction, there was a positive influence of organizational commitment on employee job satisfaction, there was positive influence of workforce flexibility, job security, and organizational commitment together (simultaneous) on employee job satisfaction and the factor which had the most influence on employee job satisfaction is job security.

**Keywords:** *Organizational commitment, workforce flexibility, work satisfaction and work security.*

## **KATA PENGANTAR**

### **Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh**

Alhamdulillahirabbilalamin. Dengan segala rasa syukur kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan kenikmatan yang tak terhitung jumlahnya serta rahmat dan hidayahnya kepada kita semua umat manusia di muka bumi ini. Tidak lupa pula shalawat serta salam pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah hingga zaman terang benderang seperti sekarang ini sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian tugas akhir atau skripsi dengan judul “Analisis Fleksibilitas Tenaga Kerja, Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja”.

Dalam proses penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak lepas dari bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih banyak dan rasa hormat kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mempersembahkan ucapan terimakasih banyak dan rasa hormat kepada:

1. Allah SWT yang atas ridho-Nya penulis dapat memperoleh kesehatan dan kekuatan sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi seluruh umat muslim.
3. Kedua orang tua, Suyanto dan Isti Fatonah yang telah melahirkan saya penulis didunia ini dan memberi segala kebutuhan dan dukungan agar dapat menyelesaikan pendidikan yang lebih baik.

4. kakak dan adik saya Kharisma Aditya Rasyid dan Najma auly yang selalu menghibur penulis serta pemberi semangat dalam mengerjakan skripsi ini..
5. Seluruh keluarga besar yang selalu memberi semangat untuk terus menyelesaikan skripsi ini sehingga penulis mampu melewati segala tantangan yang dihadapi.
6. Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M. yang telah menjadi salah satu dosen terbaik dalam memberikan ilmu bagi penulis selama mengenyam pendidikan di Universitas Islam Indonesia sampai akhirnya meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, memberikan nasihat serta arahan dengan sabar sehingga penulis mampu mengerjakan skripsi ini.
7. Seluruh dosen FE UII, yang telah memberikan banyak pelajaran yang sangat bermanfaat sebagai bekal ilmu yang berguna bagi masa depan.
8. Terimakasih kepada sahabat sahaabat di keluarga cemara yang setiap harinya selalu memberikan tawa dan semangat sehingga skripsi ini dikerjakan dengan beban yang tidak terasa berat. Semoga sahabat sahaabat sayaa dapat menjadi orang yang sukses, tercapai tujuan hidupnya, bahagia, sehat wal afiat, diliputi keberuntungan, serta dijauhkan dari mara bahaya dan selalu dalam lindungan ALLAH SWT.
9. Terimakasih kepada Stami Irawan yang telah menemani dan memberikan semangat, teman – teman belajar di Universitas Islam Indonesia, sahabat – sahabat, dan rekan – rekan penulis yang membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.



## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Halamanan Pengesahan.....	iv
Abstrak .....	v
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Gambar .....	xiv
Daftar Lampiran .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	i
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu .....	9
2.1.1 Fleksibilitas Tenaga Kerja Dan Kepuasan Kerja .....	9
2.1.2 Keamanan Kerja Dan Kepuasan Kerja.....	13
2.1.3 Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja.....	17
2.2 Landasan Teori.....	22
2.2.1 Sumber Daya Manusia .....	22
2.2.2 Fleksibilitas Tenaga Kerja .....	25
2.2.2.1 Jenis Fleksibilitas Kerja.....	26
2.2.3 Keamanan Kerja.....	29
2.2.3.1 Jenis Keamanan Kerja .....	30
2.2.4 Kepuasan Kerja .....	32
2.2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	32
2.2.4.2 Parameter Dari Variabel Kepuasan Kerja .....	33

2.2.5	Komitmen Organisasional .....	34
2.2.5.1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional .....	36
2.2.5.2	Parameter Komitmen Organisasional.....	36
2.3.	Pengembangan Hipotesis.....	38
2.4	Kerangka Penelitian .....	420
2.5.	Hipotesis .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>43</b>
3.1	Rancangan Penelitian .....	43
3.1.1	Pendekatan Penelitian.....	43
3.1.2	Jenis Penelitian .....	43
3.2	Variabel Penelitian .....	44
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	44
3.4	Populasi, Sampel, Dan Sampling Penelitian.....	49
3.4.1	Populasi .....	49
3.4.2	Sampel Penelitian.....	49
3.4.3	Teknik Sampling Penelitian.....	50
3.5	Sumber Data Dan Skala Pengukuran .....	51
3.5.1	Sumber Data .....	51
3.5.2	Skala Pengukuran.....	51
3.6	Pengujian Instrumen.....	52
3.6.1	Uji Validitas .....	52
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	53
3.7	Metode Analisis Data .....	55
3.7.1	Analisis Deskriptif .....	55
3.8	Uji Hipotesis .....	56
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>60</b>
4.1	Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner .....	60
4.1.1.	Uji Validitas .....	60
4.1.2.	Uji Reliabilitas .....	63
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian .....	64
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	64

4.2.2	Deskripsi Variabel Fleksibilitas Kerja (X1) .....	70
4.2.3	Deskripsi Variabel Keamanan Kerja (X2) .....	74
4.2.4	Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (X3) .....	77
4.2.5	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	80
4.3	Analisis Statistik .....	85
4.3.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	85
1.	Uji F .....	88
4.4	Pembahasan .....	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		98
5.1	Kesimpulan .....	98
5.2	Saran .....	98
Daftar Pustaka .....		1070



## DAFTAR TABEL

No. nama tabel	halaman
2.1 Review Fleksibilitas Tenaga Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	12
2.2 Review Keamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	16
2.3 Review Komitmen Organisas terhadap Kepuasan Kerja.....	20
3.1 Interpretasi Koefisien Reliabilitas Instrumen.....	55
4.1 Hasil Uji Validitas.....	61
4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel.....	64
4.3 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	66
4.4 Karakteristik Responden Menurut Usia.....	67
4.5 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	68
4.6 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....	69
4.7 Karakteristik Responden yang Dominan.....	69
4.8 Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel fleksibilitas tenaga kerja (X1)..	71
4.9 Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Keamanan pekerjaan (X2) .....	75
4.10 Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Komitmen kerja (X3).....	79
4.11 Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kepuasan kerja (Y).....	82
4.12 Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian.....	84
4.13 Rekapitulasi Jawaban Variabel Penelitian.....	84
4.14 Hasil Analisis Regresi Linier berganda.....	89
4.15 Hasil Uji F.....	90
4.16 Hasil Uji R .....	96

## DAFTAR GAMBAR

No. nama gambar	halaman
2.1 Kerangka Penelitian. ....	41
4.1 Diagram Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	66
4.2 Diagram Karakteristik Responden Menurut Usia .....	67
4.3 Diagram Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir .....	68
4.4 Diagram Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....	69
4.5 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelian .....	85



## DAFTAR LAMPIRAN

No. nama gambar	halaman
Lampiran 1 kuesioner .....	107
Lampiran 2 tabulasi jawaban kuesioner .....	12714
Lampiran 3 hasil olahdata deskriptif .....	12827
Lampiran 4 hasil olahdata validitas dan realibilitas .....	1422
Lampiran 5 hasil olahdata regresi berganda .....	14346
Lampiran 6 surat permohonan izin penelitian .....	14448
Lampiran 7 biodata peneliti .....	14452



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu sumber daya pada suatu organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia di organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki kelebihan lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Jika suatu organisasi memiliki kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain maka dapat menarik perhatian pasar. Dalam pengelolaan dan pengembangannya, suatu organisasi dipimpin oleh seorang manajer. Menurut Bangun (2012), manajer yang berhasil adalah yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Pengelola organisasi harus memiliki kemampuan untuk memadukan sumber daya yang ada pada organisasi dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para anggotanya. Hal ini akan menciptakan perusahaan memiliki daya saing.

Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Soetrisno, 2016). Banyak orang yang menilai bahwa organisasi dapat mengelola sumber daya teknologi lebih mudah daripada mengelola sumber daya yang dimiliki dari suatu organisasi (Barney, 1991; Lado & Wilson, 1994). Suatu perusahaan yang dapat mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien,

akan mendapatkan suatu keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan dapat bertahan dalam periode yang lama. Saat ini semua perusahaan membutuhkan suatu sistem manajemen yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan tujuan untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan dapat dinikmati oleh perusahaan dalam periode yang lama (Storey, 1995).

Sebuah perusahaan dapat memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif serta mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, apabila perusahaan mampu menerapkan praktik SDM yang efektif dan efisien sehingga akan tercapainya keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan produktifitas organisasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan dan tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya (Handoko, 2006). Faktor-faktor eksternal maupun internal dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan perasaan seseorang sehingga menimbulkan hubungan langsung antara keduanya. Dampak positif yang ditimbulkan dari kepuasan kerja antara lain dapat membantu organisasi dalam meningkatkan laba, meminimalkan biaya yang dikeluarkan oleh organisasi, mengurangi niat berpindah dari karyawan dan mempertahankan pelanggan setia organisasi (Zreffane *et al.*, 2008).

Menurut Spector (1997) terdapat tiga figur kepuasan kerja untuk organisasi yang efektif dan efisien. Fitur pertama adalah dimana organisasi harus berorientasi pada orang, yang berarti bahwa perusahaan dapat memberikan rasa hormat dan



perlakuan yang adil, yang dapat mengarahkan mereka pada tingkatan kepuasan kerja yang lebih besar dan komitmen para karyawan. Kedua, tingkat kepuasan kerja karyawan dapat memengaruhi kegiatan yang dilakukan organisasi. Ketidakpuasan yang tinggi berdampak pada perilaku karyawan yang negatif terhadap pekerjaannya, sementara kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan perilaku positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ketiga, kepuasan kerja sebagai prediktor yang membantu organisasi untuk menilai kinerja karyawan dan organisasi dapat mengambil keputusan yang sesuai jika tingkat kinerja yang tidak terpenuhi sesuai standar yang ditentukan. Karyawan yang merasa puas akan lebih termotivasi dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga menjadi lebih produktif dan akan menghasilkan dampak positif pada profitabilitas perusahaan secara menyeluruh Oswald (1997). Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh fleksibilitas kerja (Booth *et al.*, 2002; De Witte dan Naswall, 2003; Graaf-Zijl, 2005). Hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh negatif untuk beberapa jenis pekerjaan sementara seperti pekerjaan musiman atau agen pekerja sementara dan aspek pekerjaan tertentu seperti keamanan dan prospek karir terhadap kepuasan kerja.

Fleksibilitas tenaga kerja adalah konsep yang sangat luas dan heterogen. Namun, sesuai dengan klasifikasi standar internasional, dapat diklasifikasikan kedalam dua kelompok utama yaitu fleksibilitas kualitatif dan kuantitatif (Goudswaard dan de Nanteuil, 2000). Pertama, fleksibilitas kuantitatif atau di kenal juga fleksibilitas numerik dimana pekerjaan paruh waktu dan jam kerja yang fleksibel adalah bentuk dari fleksibilitas tenaga kerja ini, sementara fleksibilitas

kualitatif atau disebut juga fleksibilitas fungsional dimana keterlibatan karyawan, rotasi pekerjaan, otonomi kerja, kerja tim, dan kemungkinan menggunakan berbagai keterampilan untuk kepentingan organisasi menjadi beberapa ciri dari fleksibilitas kualitatif. Fleksibilitas sering juga digambarkan sebagai kunci keberhasilan kompetitif sebuah organisasi karena berdampak langsung terhadap pada kondisi kerja, kepuasan kerja dan juga meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut Freeman (1978), kinerja pekerjaan yang tinggi dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang tinggi juga. Dengan demikian, fleksibilitas memiliki pengaruh yang tidak langsung terhadap produktivitas sebuah perusahaan melalui kepuasan kerja para pekerjanya.

Penting untuk memahami apakah karakteristik pekerjaan yang dipandang saling bertentangan seperti fleksibilitas pekerjaan dan keamanan pekerjaan dapat berjalan berdampingan dan bagaimana mereka secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja karyawan disuatu organisasi. Menurut (Silla *et al.*, 2008) keamanan pekerjaan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan disuatu organisasi. Keamanan kerja sendiri adalah jenis keamanan terhadap kehilangan pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan (Chung dan van Oorschot, 2010). Menurut Abidin (2016) bahwa keamaan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena dianggap mampu melindungi pekerja dikarenakan rasa nyaman dan fasilitas keamanan kerja yang memadai. Mekanisme ini memungkinkan para pekerja terus bekerja berdasarkan dengan pendidikan, kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dan banyak faktor-faktor dari *job security* lainnya yang harus di perhatikan seperti, pembatasan jam kerja dan jam

kerja malam (ILO, 2004).

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja (Gangai & Agrawal, 2015). Beberapa analisis menyimpulkan bahwa ada hubungan yang tinggi antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja, walaupun keduanya memiliki konsep yang berbeda (Mathieu & Zajac, 1990; Meyer *et al.*, 2002).

Menurut Sikorska-simmons (2005) kepuasan kerja juga ikut meningkat seiring dengan meningkatnya komitmen organisasi di organisasi manapun. Hal tersebut didukung oleh Ledford (1995) yang menemukan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih merasa puas. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi mengarah pada kepuasan kerja yang tinggi juga.

Banyak sekali perusahaan-perusahaan di dalam maupun luar negeri yang menggunakan komunikasi siber dalam memberikan informasi kepada masyarakat, seperti munculnya detik.com yang menjadi media online pada tanggal 9 juli 1998, kompas.com, tirto.id dan lainnya. Hal ini membuat pencari informasi dapat mendapatkan informasi dalam hitungan menit bahkan detik, sehingga bisnis media siber ini sedang berkembang pesat di Indonesia. Dibuktikan dengan jumlah pertumbuhan pengguna internet di Indonesia yang terus bertambah, sehingga menempatkan Indonesia di peringkat enam dunia. Pada tahun 2013 jumlah pengguna internet Indonesia 72,8 juta; 2014 (83,7 juta); 2015 (93,4 juta); 2016 (102,8 juta); dan 2017 ditaksir 112,6 juta. Jumlah pengguna media sosialnya juga mencapai 40 persen dari pengguna internet. Sudah banyak sekali media siber yang bermunculan

di Indonesia. Khususnya di Yogyakarta, media siber di Yogyakarta yang sudah terdaftar di Dewan Pers Indonesia sejumlah 15 media siber baik yang sudah terverifikasi maupun yang belum terverifikasi. Hal ini membuat persaingan bisnis ini juga cukup ketat sehingga dalam mengembangkan bisnis media siber lokal perlu diawali dengan penguatan sumber daya yang dimiliki, seperti sumber daya manusia yang menjadi salah satu sumber daya yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dalam bisnis ini berperan penting dalam mengumpulkan informasi, mengelola dan menyampaikan informasi kepada masyarakat. Kedepannya akan banyak media siber baru yang bermunculan sehingga media siber lokal saat ini harus dapat bersaing dengan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, yang dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya manusia. Dengan kajian fleksibilitas jam kerja, keamanan kerja dan juga komitmen organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja untuk membantu perusahaan yang bergerak di industri media siber mendapatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan dapat memenangkan persaingan pasar. Penelitian oleh Wilczyńska (2015) menyimpulkan bahwa terdapat faktor penting lainnya dalam fleksibilitas tenaga kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kehidupan sosial. Ini akan menjadi pengembangan topik yang menarik untuk menyelidiki bagaimana fleksibilitas tenaga kerja yang fleksibel dan pengaturan kerja lainnya berdampak pada kepuasan kerja dari berbagai jenis pekerjaan.

Dengan latar belakang di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: *Analisis Fleksibilitas Tenaga Kerja, Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Empiris pada Industri Media*

**Siber di Yogyakarta).**

### **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah fleksibilitas tenaga kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah keamanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
5. Faktor apakah yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas tenaga kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh keamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Untuk mengetahui faktor yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Sebagai kesempatan untuk menambah wawasan serta pengalaman untuk menerapkan teori dalam bidang sumber daya manusia terkait fleksibilitas tenaga

kerja, keamanan kerja, komitmen organisasi serta kepuasan kerja.

## 2. Bagi Bidang Akademik

Sebagai bahan referensi yang dapat dimanfaatkan oleh para akademisi yang ingin meneliti terkait dengan bidang atau variabel yang sama dengan penelitian ini.

## 3. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat digunakan oleh organisasi sebagai masukan mengenai fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja, komitmen organisasi serta kepuasan kerja sehingga dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

##### **2.1.1 Fleksibilitas Tenaga Kerja dan Kepuasan Kerja**

Wilczynska *et al.*, (2015), dalam penelitian yang berjudul *Employment Flexibility and Job Security as Determinants of Job Satisfaction: The Case of Polish Knowledge Workers*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data yang diperoleh dari *Social Diagnosis 2011* dan *2013* sehingga mendapatkan sample sebanyak 8,297 pada tahun 2011 dan 7,957 sampel pada tahun 2013 di Polandia. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara keamanan kerja, stabilitas pekerjaan dan kepuasan pekerja di Polandia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keamanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun pengaruh ini tergantung dari tingkat pekerjaan. Pekerja yang fleksibel lebih berpengaruh terhadap keamanan kerja dalam hal kepuasan kerja. Temuan lain adalah kepuasan kerja pekerja berpengalaman lebih dipengaruhi oleh keamanan kerja.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada kesamaan topik yaitu sama melakukan penelitian mengenai pengaruh fleksibilitas kerja dan keamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Variabel penelitianpun juga sama yaitu fleksibilitas kerja dan keamanan kerja sebagai variabel independen sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Sedangkan untuk perbedaan penelitian

ini dengan sebelumnya yaitu ada tambahan komitmen organisasi sebagai variabel dependen lainnya dan juga pada objek penelitian, pada penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada para pekerja di Polandia sedangkan pada penelitian ini melakukan penelitian pada industri media siber di Yogyakarta.

Jahn (2015) dalam penelitian yang berjudul *Don't Worry, be Flexible? – Job Satisfaction among Flexible Workers*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data yang diperoleh dari German Socio-Economic Panel (SOEP). Penelitian ini memiliki objek para pekerja di German. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki apakah pekerja dalam hubungan kerja yang fleksibel menunjukkan kepuasan kerja yang lebih rendah daripada pekerja dengan kontrak kerja permanen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan, dan juga keamanan kerja dirasa penting untuk memenuhi kepuasan kerja.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada kesamaan topik yaitu sama melakukan penelitian mengenai pengaruh fleksibilitas kerja dan keamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Variabel penelitian pun juga sama yaitu fleksibilitas kerja dan keamanan kerja sebagai variabel independen sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Sedangkan untuk perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu ada tambahan komitmen organisasi sebagai variabel dependen lainnya dan juga pada objek penelitian, pada penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada para pekerja di German sedangkan pada penelitian ini melakukan penelitian pada industri media siber di Yogyakarta.



Origo dan Pagani (2008) dalam penelitian yang berjudul *Workplace Flexibility and Job Satisfaction: Some Evidence from Europe* Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data yang diperoleh dari 2001 *Special Eurobarometer 56.1*. dan mendapatkan 6445 sample di Eropa. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris apakah berbagai pengaturan kerja yang fleksibel menghasilkan efek yang berbeda pada kepuasan kerja di Eropa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan positif ditemukan antara fleksibilitas fungsional dan kepuasan kerja dan tidak ada efek atau dampak negatif dari fleksibilitas kuantitatif. Dampak positif fleksibilitas fungsional lebih besar ketika mempertimbangkan kepuasan untuk aspek intrinsik pekerjaan.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada kesamaan topik yaitu sama melakukan penelitian mengenai pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Variabel penelitian pun juga sama yaitu fleksibilitas kerja sebagai variabel independen sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Sedangkan untuk perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu ada tambahan komitmen organisasi dan keamanan kerja sebagai variabel dependen lainnya dan juga pada objek penelitian, pada penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada para pekerja di Eropa sedangkan pada penelitian ini melakukan penelitian pada industri media siber di Yogyakarta.

Tabel 2.1

## Review Fleksibilitas Tenaga Kerja terhadap Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Penelitian
1	<p><b>Wilczyńska, A., Batorski, D., &amp; Sellens, J. T. (2015)</b> <i>Employment Flexibility and Job Security as Determinants of Job Satisfaction: The Case of Polish Knowledge Workers</i> Social Indicators Research, Vol. 126 No. 2 <b>Sampel:</b> 8,297 (2011) dan 7,957 (2013) para pekerja di Polandia <b>Metode:</b> Kuantitatif</p>	<p><b>Variabel:</b> Fleksibilitas kerja, Keamanan kerja dan Kepuasan kerja.</p> <p><b>Fleksibilitas Tenaga Kerja:</b> Beatson (1994) <i>External flexibility, internal flexibility</i></p> <p><b>Kepuasan Kerja:</b> Locke (1976) Hubungan sosial antara rekan kerja dan manajemen, pekerjaan itu sendiri</p>	<p>Keamanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun pengaruh ini tergantung dari tingkat pekerjaan. Pekerja yang fleksibel lebih berpengaruh terhadap keamanan kerja dalam hal kepuasan kerja. Temuan lain adalah kepuasan kerja pekerja berpengalaman lebih dipengaruhi oleh keamanan kerja</p>
2	<p><b>Jahn, E. (2015)</b> <i>Don't Worry, be Flexible? – Job Satisfaction among Flexible Workers</i> Australian Journal of Labour Economics, Vol. 18 No. 2 <b>Sampel:</b> para pekerja di German <b>Metode:</b> Kuantitatif</p>	<p><b>Variabel:</b> Fleksibilitas kerja dan Keamanan kerja.</p> <p><b>Fleksibilitas Kerja:</b> Green dan Heywood (2011) Upah, waktu kerja dan konten pekerjaan</p> <p><b>Kepuasan Kerja:</b> De Cuyper <i>et al.</i>, (2008) Remunerasi untuk pekerjaannya, prospek karir, pekerjaan keamanan, konten pekerjaan, otonomi di tempat kerja, hubungan interpersonal</p>	<p>Fleksibilitas pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan, dan juga keamanan kerja dirasa penting untuk memenuhi kepuasan kerja.</p>

3	<p><b>Origo, F., &amp; Pagani, L. (2008)</b>  <i>Workplace Flexibility and Job Satisfaction: Some Evidence from Europe</i>  International Journal of Manpower, Vol. 29 No. 6  <b>Sampel:</b> 6445 para pekerja di Eropa  <b>Metode:</b> Kuantitatif</p>	<p><b>Variabel:</b> Fleksibilitas kerja dan Kepuasan kerja.</p> <p><b>Fleksibilitas Tenaga Kerja:</b> Goudswaard dan de Nanteuil (2000)  <i>quantitative flexibility, qualitative flexibility</i></p> <p><b>Kepuasan Kerja:</b> Clark dan Oswald (1996)  Sejumlah individu, perusahaan, karakteristik perusahaan</p>	<p>Hubungan positif ditemukan antara fleksibilitas fungsional dan kepuasan kerja dan tidak ada efek atau dampak negatif dari fleksibilitas kuantitatif. Dampak positif fleksibilitas fungsional lebih besar ketika mempertimbangkan kepuasan untuk aspek intrinsik pekerjaan</p>
---	---	--	--

Sumber: Data Sekunder, 2020

### 2.1.2 Keamanan Kerja dan Kepuasan Kerja

Reinardy (2012) dalam penelitian yang berjudul *Job Security, Satisfaction Influence Work Commitment*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data berupa survey responden melalui kuesioner. Data yang diperoleh dari hasil survey sebanyak 9,629 jurnalis dari 139 industri surat kabar di Amerika. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji penegasan diri dari orang-orang yang selamat dari PHK di industri surat kabar dan keamanan pekerjaan, kualitas pekerjaan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi keamanan pekerjaan, kualitas pekerjaan serta bagaimana para supervisor menghadapi perubahan, akan memengaruhi kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi dan persepsi tentang harga diri dan integritas di tempat kerja.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada kesamaan topik yaitu sama melakukan penelitian mengenai pengaruh keamanan kerja

terhadap kepuasan kerja. Variabel penelitian pun juga sama yaitu keamanan kerja sebagai variabel independen sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Sedangkan untuk perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu ada tambahan keamanan kerja sebagai variabel dependen lainnya, komitmen organisasi yang menjadi variabel independen di penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan dengan komitmen organisasi yang menjadi variabel dependen dan juga pada objek penelitian, pada penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada para jurnalis di industri surat kabar di Amerika sedangkan pada penelitian ini melakukan penelitian pada industri media siber di Yogyakarta.

Probst (2003) dalam penelitian yang berjudul *Development and Validation of the Job Security Index and the Job security Satisfaction Scale: A classical test theory and IRT approach*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data berupa survey responden melalui kuesioner. Data yang diperoleh dari hasil survey sebanyak 283 pegawai pemerintah di bidang kesehatan dan layanan masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengembangkan dua tolak ukur yaitu *Job Security Index and the Job security Satisfaction Scale* yang menggambarkan keamanan kerja dan kepuasan kerja pegawai pemerintah di bidang kesehatan dan layanan masyarakat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keamanan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif tetapi tidak memiliki pengaruh pada tingkatan kepuasan para supervisor.

Kesamaan penelitian kali ini dengan penelitian terdahulu terletak pada kesamaan topik yaitu sama melakukan penelitian mengenai pengaruh keamanan

kerja terhadap kepuasan kerja. Variabel penelitian pun juga sama yaitu keamanan kerja sebagai variabel independen sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu ada tambahan keamanan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen lainnya. Pada penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada pegawai pemerintah di bidang kesehatan dan layanan masyarakat di Amerika sedangkan pada penelitian ini melakukan penelitian pada industri media siber di Yogyakarta.

Smit *et al.*, (2016) dalam penelitian yang berjudul *Work Stressors, Job Insecurity, Union Support, Job Satisfaction and Safety Outcomes Within the Iron Ore Mining Environment*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data berupa survey responden melalui kuesioner. Data yang diperoleh dari hasil survey sebanyak 260 pekerja di industri pertambangan bijih besi di Afrika Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara stres kerja, ketidakamanan kerja, dukungan serikat, kepuasan kerja dan motivasi keselamatan dan perilaku para pekerja tambang bijih besi di Afrika Selatan. Hasil penelitian ini stresor kerja dan ketidakamanan kerja ditemukan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Sebaliknya, dukungan serikat yang dirasakan secara positif terkait dengan kepuasan kerja dan motivasi dan perilaku keselamatan. Selain itu, kepuasan kerja memediasi hubungan antara dukungan serikat dan motivasi dan perilaku keselamatan.

Metode yang digunakan pada penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang sama yaitu *Structural Equation Modeling (SEM)*. Penelitian terdahulu

menggunakan variabel independen ketidakamanan pekerjaan sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan keamanan pekerjaan sebagai variabel independen. Tetapi ada keasamaan dalam variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Penelitian ini memilih objek para pekerja tambang bijih besi di Afrika Selatan sedangkan pada penelitian ini melakukan penelitian pada industri media siber di Yogyakarta.

Tabel 2.2

### Review Keamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
1	<p><b>Reinardy, S. (2012)</b>  <i>Job Security, Satisfaction Influence Work Commitment</i>            Newspaper Research Journal, Vol. 33 No. 1  <b>Sampel:</b> 9,629 jurnalis dari 139 industri surat kabar di Amerika  <b>Metode:</b> Kuantitatif</p>	<p><b>Variabel:</b>            Keamanan kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen Kerja  <b>Keamanan kerja:</b>  <b>Kepuasan kerja:</b></p>	<p>Persepsi keamanan pekerjaan, kualitas pekerjaan serta bagaimana para supervisor menghadapi perubahan akan mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi dan persepsi tentang harga diri dan integritas di tempat kerja.</p>
2	<p><b>Probst, T. M. (2003)</b>  <i>Development and Validation of the Job Security Index and the Job security Satisfaction Scale: A classical test theory and IRT approach</i>            Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 76 No. 4  <b>Sampel:</b> 283 pegawai pemerintah di bidang kesehatan dan layanan masyarakat di Amerika  <b>Metode:</b> Kuantitatif</p>	<p><b>Variabel:</b>            Keamanan kerja dan Kepuasan kerja  <b>Keamanan kerja:</b>  <b>Kepuasan kerja:</b></p>	<p>Keamanan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif tetapi tidak memiliki pengaruh pada tingkatan kepuasan para supervisor.</p>

3	<p><b>Smit, N. W., De Beer, L. T., &amp; Pienaar, J. (2016)</b>  <i>Work Stressors, Job Insecurity, Union Support, Job Satisfaction and Safety Outcomes Within the Iron Ore Mining Environment</i>  SA Journal of Human Resource Management, Vol. 14 No. 1</p> <p><b>Sampel:</b> 260 pekerja di industri pertambangan bijih besi di Afrika Selatan</p> <p><b>Metode:</b> Kuantitatif</p>	<p><b>Variabel:</b> Stres kerja, Ketidaknyamanan kerja, Dukungan serikat pekerja, Kepuasan kerja dan Keselamatan</p>	<p>stresor kerja dan ketidakamanan kerja ditemukan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Sebaliknya, dukungan serikat yang dirasakan secara positif terkait dengan kepuasan kerja dan motivasi dan perilaku keselamatan. Selain itu, kepuasan kerja memediasi hubungan antara dukungan serikat dan motivasi dan perilaku keselamatan</p>
---	--	--	---

Sumber: Data Sekunder, 2020

### 2.1.3 Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

Lizote *et al.*, (2017) dalam penelitian yang berjudul *Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Study with Municipal Civil Servants*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data berupa survey responden melalui kuesioner. Data yang diperoleh dari hasil survey sebanyak 331 karyawan di 10 balai kota Brazil. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja di antara pegawai negeri sipil di balai kota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PNS balai kota merasa puas ketika mereka secara efektif berkomitmen dan tidak puas jika komitmen mereka hanya untuk mematuhi norma-norma.

Kesamaan penelitian kali ini dengan penelitian terdahulu terletak pada kesamaan topik yaitu sama melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Variabel penelitian pun juga sama yaitu keamanan kerja sebagai variabel independen sedangkan kepuasan kerja sebagai

variabel dependen. Metode yang digunakan pada penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang sama yaitu *Structural Equation Modeling (SEM)* dan alat yang digunakan untuk mengolah data penelitian sebelumnya juga menggunakan AMOS sebagai alat mengukur data tersebut. Sedangkan untuk perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang dimana penelitian terdahulu memilih objek para pegawai di Balai Kota sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada objek industri media siber di Yogyakarta.

Rusu (2013) dalam penelitian yang berjudul *Organizational Commitment and Job Satisfaction*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data berupa survey responden melalui kuesioner. Data yang diperoleh dari hasil survey sebanyak 1500 guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara komitmen organisasi secara keseluruhan dan dimensinya, komitmen organisasi afektif, normatif, dari kelanjutan dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara dua konstruk ada korelasi yang kuat, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi komitmen organisasi.

Kesamaan penelitian kali ini dengan penelitian terdahulu terletak pada kesamaan topik yaitu sama melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Variabel penelitian pun juga sama yaitu keamanan kerja sebagai variabel independen sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian yang dimana penelitian terdahulu memilih objek para guru sedangkan penelitian ini memilih objek pada industri media siber di Yogyakarta.



Rauf *et al.*, (2013) dalam penelitian yang berjudul *Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction of Teachers Serving as Subject Specialists at Higher Secondary Schools in Khyber Pakhtunkhwa*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data berupa survey responden melalui kuesioner. Data yang diperoleh dari hasil survey sebanyak 610 pekerja dari 95 Sekolah Menengah Atas Pemerintah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru yang melayani sebagai spesialis mata pelajaran di Sekolah Menengah Tinggi Khyber Pakhtunkhwa, sebuah provinsi di Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua dimensi yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja pengajar mata pelajaran berkorelasi positif. Namun, kekuatan hubungan (korelasi) sedikit lebih tinggi dalam kasus pengajar di pedesaan dibandingkan dengan pengajar di perkotaan. Dalam kasus pengajar yang menikah dan perempuan, hubungan ini jauh lebih kuat daripada pengajar yang belum menikah dan pria.

Kesamaan penelitian kali ini dengan penelitian terdahulu terletak pada kesamaan topik yaitu sama melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Variabel penelitian pun juga sama yaitu keamanan kerja sebagai variabel independen sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian yang di mana penelitian terdahulu memilih objek 610 pekerja dari 95 Sekolah Menengah Tinggi Khyber Pakhtunkhwa, sebuah provinsi di Pakistan. Sedangkan penelitian ini memilih objek pada industri media siber di Yogyakarta.

Tabel 2.3

## Review Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
1	<p><b>Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., &amp; do Nascimento, S. (2017)</b>  <i>Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants</i>            Revista de Administração Pública, Vo. 51 No. 6  <b>Sampel:</b> 331 karyawan di 10 balai kota Brazil  <b>Metode:</b> Kuantitatif</p>	<p><b>Variabel:</b>            Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja</p> <p><b>Komitmen Organisasi:</b> Allen dan Meyer (1991)  <i>Affective commitment, normative commitment, continuance commitment</i></p> <p><b>Kepuasan Kerja:</b> Siqueira (2008)            Motivasi dan attitude</p>	<p>PNS balai kota merasa puas ketika mereka secara efektif berkomitmen dan tidak puas jika komitmen mereka hanya untuk mematuhi norma-norma.</p>
2	<p><b>Rusu, R. (2013)</b>  <i>Organizational Commitment and Job Satisfaction</i>            Buletin Stiintific, Vol. 18 No. 1  <b>Sampel:</b> 1500 guru  <b>Metode:</b> Kuantitatif</p>	<p><b>Variabel:</b>            Komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja</p> <p><b>Komitmen organisasi:</b> Allen <i>et al.</i>, (1991)  <i>Affective commitment, normative commitment, continuance commitment</i></p> <p><b>Kepuasan Kerja:</b> Vandenberg dan Lance (1992)            Karakteristik pekerjaan itu sendiri, karakteristik</p>	<p>Dua konstruk terdapat korelasi yang kuat, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi komitmen organisasi.</p>

		organisasi	
3	<p><b>Rauf, M., Akhtar, M. S., &amp; Asim, S. M. (2013)</b>  <i>Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction of Teachers Serving as Subject Specialists at Higher Secondary Schools in Khyber Pakhtunkhwa Dialogue</i>  (Pakistan), Vol. 8 No. 2</p> <p><b>Sampel:</b> 610 pekerja dari 95 Sekolah Menengah Atas Pemerintah Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan</p> <p><b>Metode:</b> Kuantitatif</p>	<p><b>Variabel:</b>  Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja</p> <p><b>Komitmen Organisasi:</b>  Mowday, Porter dan Steers (1982)  Kinerja, ketidakhadiran, pergantian karyawan</p> <p><b>Kepuasan Kerja:</b></p>	<p>Komitmen organisasi dan kepuasan kerja pengajar mata pelajaran berkorelasi positif. Namun, kekuatan hubungan (korelasi) sedikit lebih tinggi dalam kasus pengajar di pedesaan dibandingkan dengan pengajar di perkotaan. Dalam kasus pengajar yang menikah dan perempuan, hubungan ini jauh lebih kuat daripada pengajar yang belum menikah dan pria</p>

Sumber: Data Sekunder, 2020

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan mengelola manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012). Menurut French dalam Handoko (2006), manajemen personalia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi. Terdapat istilah personal dan sumber daya manusia namun memiliki inti yang sama. Hanya pergantian istilah saja dari personalia ke sumber daya manusia. Namun masih banyak juga perusahaan yang masih menggunakan istilah lama untuk menangani hal yang sama dengan manajemen sumber daya manusia.

Memperkuat internal perusahaan agar dapat merespon lingkungan eksternal perusahaan adalah suatu hal yang harus dilakukan untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian (Hasibuan, 2006).

Berikut ini merupakan uraian masing-masing fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

## 1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

## 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

## 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

## 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi, untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma- norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia harus mampu mengelola manusia termasuk memelihara motivasi bekerja. Sama halnya dengan para pengusaha. Ia harus mampu mempertahankan motivasinya di dunia kewirausahaan agar usahanya mampu bertahan bahkan berkembang dengan baik.

### **2.2.2 Fleksibilitas Tenaga Kerja**

Ada sejumlah jenis fleksibilitas yang diakui oleh para peneliti yaitu fleksibilitas eksternal dan fleksibilitas internal. Fleksibilitas eksternal mengacu pada pengaturan jumlah tenaga kerja dengan mengubah jumlah orang yang dipekerjakan. Fleksibilitas internal adalah mengendalikan jumlah tenaga kerja melalui penyesuaian waktu kerja atau jumlah tugas dari pekerja yang sudah bekerja. Jenis pertama dari fleksibilitas tenaga kerja sering dilambangkan sebagai fleksibilitas pekerjaan, sedangkan yang terakhir disebut sebagai fleksibilitas waktu kerja (Beatson, 1994). Fleksibilitas jadwal kerja adalah aspek fleksibilitas organisasi yang dapat membantu karyawan untuk menangani pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mereka. Kebijakan dan praktik semacam ini menciptakan rasa aman pada karyawan bahwa organisasi mereka peduli dengan kesejahteraan, kebutuhan, dan masalah yang tidak terkait dengan pekerjaan (Lewis, 2003). Menurut Teori Dukungan Organisasi Persepsi dan Teori Pertukaran Sosial, perasaan mendukung ini meningkatkan sikap positif terhadap organisasi dan mempromosikan inovasi, partisipasi, dan kewajiban yang dirasakan untuk memberikan upaya ekstra dalam pertukaran manfaat semacam itu. Kemudian fleksibilitas jadwal kerja dapat dianggap sebagai alat untuk mengelola keseimbangan kerja-keluarga karena dapat bermanfaat bagi pekerja dan organisasi (Lambert, 2000).

### 2.2.2.1 Jenis fleksibilitas kerja

Jenis fleksibilitas kerja dibedakan menjadi 2 macam: (Origo dan Pagani, 2008)

#### 1. Fleksibilitas fungsional

Fleksibilitas fungsional, yaitu keterlibatan karyawan, kemungkinan menggunakan berbagai keterampilan, kerja tim, tentang otonomi kerja dan pelatihan. Keterlibatan karyawan adalah indikator gabungan berdasarkan tiga pertanyaan yang berbeda, menangkap apakah pekerja yang diwawancarai memiliki banyak suara atas pekerjaan mereka, apakah pekerjaan mereka memungkinkan mereka untuk mengambil bagian dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan apakah mereka dapat memiliki pengaruh terhadap keputusan yang mengubah pekerjaan. Cara mereka melakukan pekerjaan mereka.

#### 2. Fleksibilitas kuantitatif

Terdapat dua dimensi fleksibilitas waktu kerja. Yang pertama adalah pekerjaan paruh waktu, dengan pekerja paruh waktu diidentifikasi sebagai mereka yang menyatakan bahwa pekerjaan saya adalah pekerjaan paruh waktu; yang kedua adalah waktu kerja yang fleksibel dan dalam hal ini kami telah mempertimbangkan pekerja dengan waktu kerja yang fleksibel, yang jumlah jam kerjanya bervariasi dari minggu ke minggu.

Salah satu jenis khas kontrak kerja adalah kontrak permanen, yang karakteristik utamanya adalah tidak ada tanggal pasti pemutusan posisi. Ada keyakinan stereotip bahwa pekerjaan permanen lebih aman dan stabil daripada jenis kontrak kerja lainnya.

Menurut Soltwedel *et al.*, (1999) dan ILO (2004), jenis-jenis kontrak kerja



yang tidak lazim atau fleksibel meliputi:

1. Waktu lembur, yang berarti bahwa seorang karyawan dapat tiba lebih lambat dan atau pergi lebih awal dan dapat terus bekerja selama istirahat makan siang.
2. Waktu kerja tetap, yang diatur sebelumnya, ketika karyawan dan majikan menyetujui jadwal kerja yang pasti.
3. Perbankan waktu, yang berarti bahwa lembur dicatat pada akun individu untuk manajemen waktu kerjanya dan dapat digunakan jika ada tanggung jawab pribadi atau keluarga.
4. Minggu kerja terkompresi, yang berarti karyawan bekerja dengan jumlah jam yang sama dalam beberapa hari, misalnya pekerja meluangkan seluruh waktunya selama seminggu dalam empat hari, bukan lima hari, membiarkan tiga hari sisanya bebas.
5. Bekerja untuk periode tertentu (untuk periode tertentu).
6. Kerja paruh waktu dan paruh waktu.
7. Berbagi pekerjaan, ketika dua orang bekerja paruh waktu di tempat kerja yang sama.
8. *Teleworking*, model atau perjanjian kerja di mana karyawan memperoleh fleksibilitas bekerja dalam hal tempat dan waktu kerja dengan bantuan teknologi telekomunikasi.

Pekerjaan sementara, di mana pekerja dilibatkan untuk periode tertentu, menurut ILO (2015) meliputi kontrak jangka tetap, proyek atau tugas, serta pekerjaan musiman atau kasual. Kontrak dengan jangka waktu tetap dapat tertulis atau lisan, tetapi ditandai dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Kontrak semacam itu, serta pekerjaan berbasis proyek atau tugas, juga banyak digunakan

dalam hubungan kerja informal. Dalam pekerjaan paruh waktu, jam kerja normal lebih sedikit dibandingkan dengan pekerja penuh waktu yang sebanding. Banyak negara memiliki batasan hukum spesifik yang mendefinisikan pekerjaan paruh waktu dalam kaitannya dengan pekerjaan penuh waktu.

Kerja lepas adalah pelibatan pekerja secara berkala dan intermiten, untuk jumlah jam tertentu, hari atau minggu, sebagai imbalan atas upah yang ditentukan oleh ketentuan perjanjian kerja harian atau berkala. Kerja lepas adalah fitur menonjol dari pekerjaan berupah informal di negara berkembang berpenghasilan rendah.

Pekerja yang tidak secara langsung dipekerjakan oleh perusahaan tempat mereka memberikan layanan mereka dapat melakukan pekerjaan di bawah pengaturan kontrak yang melibatkan banyak pihak, seperti ketika seorang pekerja dikerahkan dan dibayar oleh agen tenaga kerja swasta untuk melakukan pekerjaan untuk perusahaan pengguna. Di sebagian besar negara, agen dan pekerja menandatangani kontrak kerja atau hubungan, sedangkan agen dan perusahaan pengguna menyimpulkan kontrak komersial. Meskipun tidak ada hubungan kerja antara pekerja agen sementara dan perusahaan pengguna, beberapa yurisdiksi memberlakukan kewajiban hukum pada perusahaan pengguna tentang pekerja agen sementara, terutama dalam hal kesehatan dan keselamatan. Perusahaan pengguna membayar biaya kepada agen, dan agen membayar upah dan tunjangan sosial kepada pekerja.

ILO (2015) menyatakan bahwa pekerjaan sementara memberi perusahaan fleksibilitas untuk menggantikan pekerja yang tidak ada untuk sementara waktu,

untuk mengevaluasi pekerja baru sebelum menawarkan mereka kontrak terbuka, dan untuk menanggapi perubahan musiman atau perubahan permintaan lainnya. Pekerjaan paruh waktu memungkinkan pengusaha lebih fleksibel dalam merencanakan pekerjaan, menyelaraskan jadwal dengan puncak permintaan pelanggan dan mempertahankan pekerja yang tidak dalam posisi untuk berkomitmen pada pekerjaan penuh waktu. Pekerja mencari pengaturan non-standar untuk mengakomodasi keluarga, pendidikan atau kewajiban lainnya, untuk menambah penghasilan mereka, atau dengan harapan bahwa pekerjaan itu dapat mengarah pada pekerjaan permanen.

### **2.2.3 Keamanan Kerja**

Keamanan pekerjaan dapat didefinisikan sebagai probabilitas bahwa seseorang akan mempertahankan pekerjaannya. Sedangkan ketidakamanan pekerjaan dalam sebagian besar istilah umum dapat didefinisikan sebagai ancaman pengangguran (De Witte, 2005). Penelitian sistematis tentang masalah kerawanan kerja, yang dipelopori pada 1980-an, menunjukkan bahwa konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan langkah-langkah multidimensi, bukan global. Berbagai pendekatan untuk analisis kerawanan kerja menyelidiki berbagai faktor sebagai bagian dari konsep. Tingkat keparahan ancaman tergantung pada seberapa besar dampak dari hilangnya pekerjaan atau fitur pekerjaan dan kemungkinan dari kehilangan pekerjaan yang terjadi. Ini juga mencakup sumber ancaman. Perasaan ketidakberdayaan, yang dapat memperburuk ancaman yang dirasakan, terdapat empat bentuk ancaman: kurangnya perlindungan, harapan yang tidak jelas, lingkungan yang otoriter, dan prosedur pemberhentian dalam suatu organisasi.

### 2.2.3.1 Jenis keamanan kerja

Salah satu yang diperlukan dalam mempertahankan pekerjaannya adalah stabilitas dari karyawan. Berikut merupakan pandangan beberapa ahli mengenai jenis-jenis keamanan kerja yang disajikan sebagai berikut. ILO (2004) mendefinisikan istilah jaminan ekonomi sebagai jaminan sosial dasar, ini terkait dengan kemampuan mengakses infrastruktur untuk kebutuhan kesehatan dasar, pendidikan, perumahan, informasi, dan sekuritas terkait pekerjaan lainnya. Nesadurai (2005) membagi keamanan ekonomi menjadi tingkat mikro dan makro. Di tingkat mikro, keamanan ekonomi adalah keamanan pekerjaan dan penghasilan karyawan, sementara di tingkat makro, keamanan diarahkan untuk memastikan integritas pasar, menciptakan pertumbuhan dan kemakmuran di masyarakat yang memungkinkan kesejahteraan individu.

Menurut pendapat dari Mangkunegara (2013) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. ILO (2004) dan Wilthagen *et al.*, (2004) menyatakan bahwa bentuk keamanan ini berkaitan dengan peluang karyawan untuk mendapatkan sumber daya dasar dan memiliki kehidupan yang layak.

Keamanan kerja adalah jenis keamanan terhadap kehilangan pekerjaan yang memberikan penghasilan (Chung dan van Oorschot, 2010). Menurut Handoko (2006) yang menyatakan bahwa rendahnya tingkat kepuasan kerja dan rasa aman dalam bekerja ditemukan sebagai salah satu penyebab munculnya keinginan keluarnya seseorang dari pekerjaan. ILO (2004) juga memasukkan kerugian yang akan terjadi jika melanggar ketentuan dalam kontrak kerja.

Wilthagen *et al.*, (2004) mendefinisikan keamanan di tempat kerja. Mereka mengklaim bahwa jenis keamanan ini mengacu pada probabilitas bahwa seseorang akan mempertahankan pekerjaannya dengan majikannya saat ini. Ini juga berarti keamanan terhadap perubahan besar dalam kondisi kerja mereka. Abidin (2016) menyatakan bahwa dalam mempertahankan pekerja, sebuah perusahaan harus memiliki satu program keamanan kerja yang dianggap melindungi pekerja serta program keamanan kerja yang memadai diharapkan mampu menjaga pekerja untuk tidak keluar dalam pekerjaannya. Mekanisme itu memungkinkan karyawan untuk terus bekerja sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keterampilannya.

Keamanan kerja berkaitan dengan kondisi kerja di organisasi yang mendorong kesejahteraan karyawan. Jenis keamanan ini, menurut Handoko (2006) bahwa rasa aman dalam tempat kerja meliputi keadilan, konsistensi, ketentraman, keakraban antar pekerja, terdapatnya prosedur untuk menyampaikan keluhan, serta adanya kejelasan dan terjaminnya hak-hak pribadi pekerja. ILO (2004) memperingatkan tentang pembatasan jam kerja dan kerja malam. ILO (2004) mendefinisikannya sebagai keamanan keterampilan karyawan, yang berarti peluang untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan pendidikan individu, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan.

Hobson (2014) mendefinisikan koordinasi ini sebagai keseimbangan kehidupan kerja. Tros (2004) menggambarkan keamanan kombinasi sebagai koordinasi antara kehidupan profesional dan pribadi, keseimbangan kehidupan kerja dan fleksibel, pensiun dini (parsial) dan waktu kerja fleksibel.

## 2.2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja para karyawan sangat penting dan berperan besar dalam kemajuan perusahaan, karena dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Perusahaan melalui manajemennya terus berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, terutama karyawan-karyawan yang berprestasi dan kompetitif dalam bekerja. Perusahaan juga harus mengetahui apa saja yang menyebabkan puas atau tidaknya seorang karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Kepuasan sendiri mencerminkan apakah seorang karyawan suka atau tidak pekerjaan yang dimilikinya (Kreitner dan Kinicki, 2001).

Menurut Robbins dan Judge (2017) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh mereka. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi-kondisi kerja yang sering kali kurang ideal.

### 2.2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:  
(Sutrisno, 2016)

1. Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, keterampilan kerja, sikap kerja, bakat dan keterampilan.

2. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan dengan atasannya atau dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi: sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas-fasilitas promosi, dan sebagainya.

#### **2.2.4.2 Parameter dari Variabel Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji (*pay*), kesempatan promosi (*promotion opportunity*), atasan (*supervision*) dan rekan kerja (*work group*) (Luthans, 2006). Peran atasan terhadap kepuasan karyawan adalah dalam pengawasan karena pengawasan atasan dapat memengaruhi kepuasan kerja sehingga penghargaan atas kinerja yang baik perlu diberikan.

Menurut Luthans (2006), terdapat indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan, kebebasan serta umpan balik.

2. Gaji atau upah (*pay*)

Dalam hal ini pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan harapan.

3. Kesempatan promosi (*promotion opportunity*)

Dengan adanya promosi, memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin.

4. Pimpinan (*supervision*)

Mempunyai peran penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan memengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

5. Rekan kerja (*work group*)

Interaksi sosial dengan rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Parameter dari penelitian yang dilakukan oleh Yucel (2012) mencakup keseluruhan kepuasan kerja untuk mengukurnya merujuk pada kelima item dari Brayfield & Rothe (1951) sebagai berikut:

- a. Saya cukup puas dengan pekerjaan saya sekarang
- b. Hampir setiap hari saya antusias tentang pekerjaan saya
- c. Setiap hari kerja tampaknya seperti itu tidak akan pernah berakhir
- d. Saya menemukan kenikmatan nyata dalam pekerjaan saya
- e. Saya menganggap pekerjaan saya sedikit tidak menyenangkan

### 2.2.5 Komitmen Organisasional



Menurut Luthans (2006) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional merupakan: (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai kepentingan organisasi; (3) kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2017) komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memilih organisasi untuk tujuan-tujuan dan keinginannya untuk dapat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Armstrong (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasional bisa ditandai dengan keterikatan emosional seseorang dengan organisasi yang dihasilkan dari nilai-nilai dan kepentingan bersama. Beberapa karakteristik komitmen organisasional yang diketahui adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, sebuah keyakinan kuat dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, dan kesiapan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi.

Sementara itu, Allen dan Meyer (1991) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan sebuah kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan sebuah target atau pencapaian tujuan. Secara teori seorang karyawan mengalami kekuatan dalam bentuk tiga dasar pola pikir, yaitu *affective*, *normative* dan *continuance* yang mencerminkan ikatan emosional, pemenuhan kewajiban, dan konsekuensi ketika meninggalkan organisasi untuk merealisasikan tujuan.

### 2.2.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasional atau disebut dengan *mutual commitment firms* (Armstrong, 2003) sebagai berikut:

#### 1. Tingkat Strategik

Dalam tingkat ini berkaitan dengan strategi bisnis yang mendukung, nilai komitmen manajemen puncak dan suara yang efektif untuk sumber daya manusia dalam pembuatan strategi dan pemerintahan.

#### 2. Tingkat Fungsional (Kebijakan Sumber Daya Manusia)

Dalam tingkat ini berkaitan dengan kepegawaian berdasarkan stabilisasi kerja, investasi dalam pelatihan dan pengembangan serta kompensasi kontingen yang memperkuat kerjasama, partisipasi dan kontribusi.

#### 3. Tingkat Tempat Kerja

Dalam tingkat ini berdasarkan seleksi dengan standar yang tinggi, desain tugas yang luas serta kerjasama tim, keterlibatan karyawan dalam pemecahan masalah, dan iklim kerja sama serta kepercayaan.

### 2.2.5.2 Parameter Komitmen Organisasional

komitmen organisasional terhadap organisasi mencakup tiga sikap: (1) Perasaan mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi. (2) Perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi. (3) Perasaan loyal terhadap organisasi (Gibson *et al.*, 2003).

Parameter dari penelitian yang dilakukan oleh Yucel (2012) untuk mengukur komitmen organisasional yang merujuk pada Allen dan Meyer (1991) sebagai berikut:

1. *Affective commitment* (Komitmen afektif)

Ditandai oleh adanya keterikatan emosional dengan organisasi tersebut bahwa individu mengidentifikasi dengan berkomitmen afektif, keterlibatan di dalam organisasi dan menyukai keanggotaan di dalam organisasi serta merasa memiliki persamaan dengan organisasi. Karyawan afektif tetap berkomitmen dengan organisasi karena mereka ingin.

2. *Continuance commitment* (Komitmen berkesinambungan)

Menggabungkan konseptualisasi perilaku (keengganan untuk meninggalkan organisasi) dengan penyebab instrumental (biaya potensial dan tidak adanya alternatif lain). Karyawan yang memiliki sebuah hubungan organisasi berdasarkan komitmen berkesinambungan karena memang mereka butuh untuk melakukannya. Kriteria yang mengarahkan dalam pengembangan komitmen berkesinambungan adalah kepentingan pribadi atau dalam kata-kata Heetdeks dalam Zin (2004) apa yang terbaik bagi saya, dari pada apa yang terbaik bagi kepentingan organisasi.

3. *Normative commitment* (Komitmen normatif)

Komitmen normatif berfokus pada perasaan loyalitas ke organisasi yang dihasilkan dari tekanan internalisasi normatif yang diberikan pada seorang individu.

## 2.3 Pengembangan Hipotesis

### 2.3.1 Pengembangan Hipotesis Fleksibilitas Tenaga Kerja Dan Kepuasan Kerja

Fleksibilitas tenaga kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karena fleksibilitas jadwal kerja adalah aspek fleksibilitas tenaga kerja yang

dapat membantu karyawan untuk menangani pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mereka. Kebijakan dan praktik semacam ini menciptakan rasa aman pada karyawan bahwa organisasi mereka peduli dengan kesejahteraan, kebutuhan, dan masalah yang tidak terkait dengan pekerjaan dan berdampak pada kepuasan kerja para karyawan dan didukung oleh penelitian Wilczynska *et al.*, (2015).

H1 : Fleksibilitas tenaga kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

### **2.3.2 Pengembangan Hipotesis Keamanan Kerja Dan Kepuasan Kerja**

Keamanan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karena keamanan kerja berkaitan dengan kondisi kerja di organisasi yang mendorong kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Handoko (2006) menyebutkan bahwa rasa aman dalam tempat kerja meliputi keadilan, konsistensi, ketentraman, keakraban antar pekerja, terdapatnya prosedur untuk menyampaikan keluhan, serta adanya kejelasan dan terjaminnya hak-hak pribadi pekerja. Dan didukung oleh penelitian Smit *et al.*, (2016).

H2 : Keamanan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

### **2.3.3 Pengembangan Hipotesis Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja**

Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karena komitmen organisasional merupakan sebuah kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan sebuah target atau pencapaian tujuan sehingga kepuasan kerja dapat tercapai dan didukung oleh penelitian Rusu, (2013).

H3 : Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

### **2.3.4 Pengembangan Hipotesis Tenaga Kerja, Keamanan Kerja, Komitmen**

### **Organisasi Bersama Sama Terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja para karyawan di suatu perusahaan sangat penting dan berperan besar dalam kemajuan perusahaan sehingga meningkatkan profitabilitas perusahaan yang akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Menurut Luthans (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji (*pay*), kesempatan promosi (*promotion opportunity*), atasan (*supervision*) dan rekan kerja (*work group*). Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi.

H4 : Fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

#### **2.3.5 Pengembangan Hipotesis Dominasi Fleksibilitas Tenaga Kerja, Keamanan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

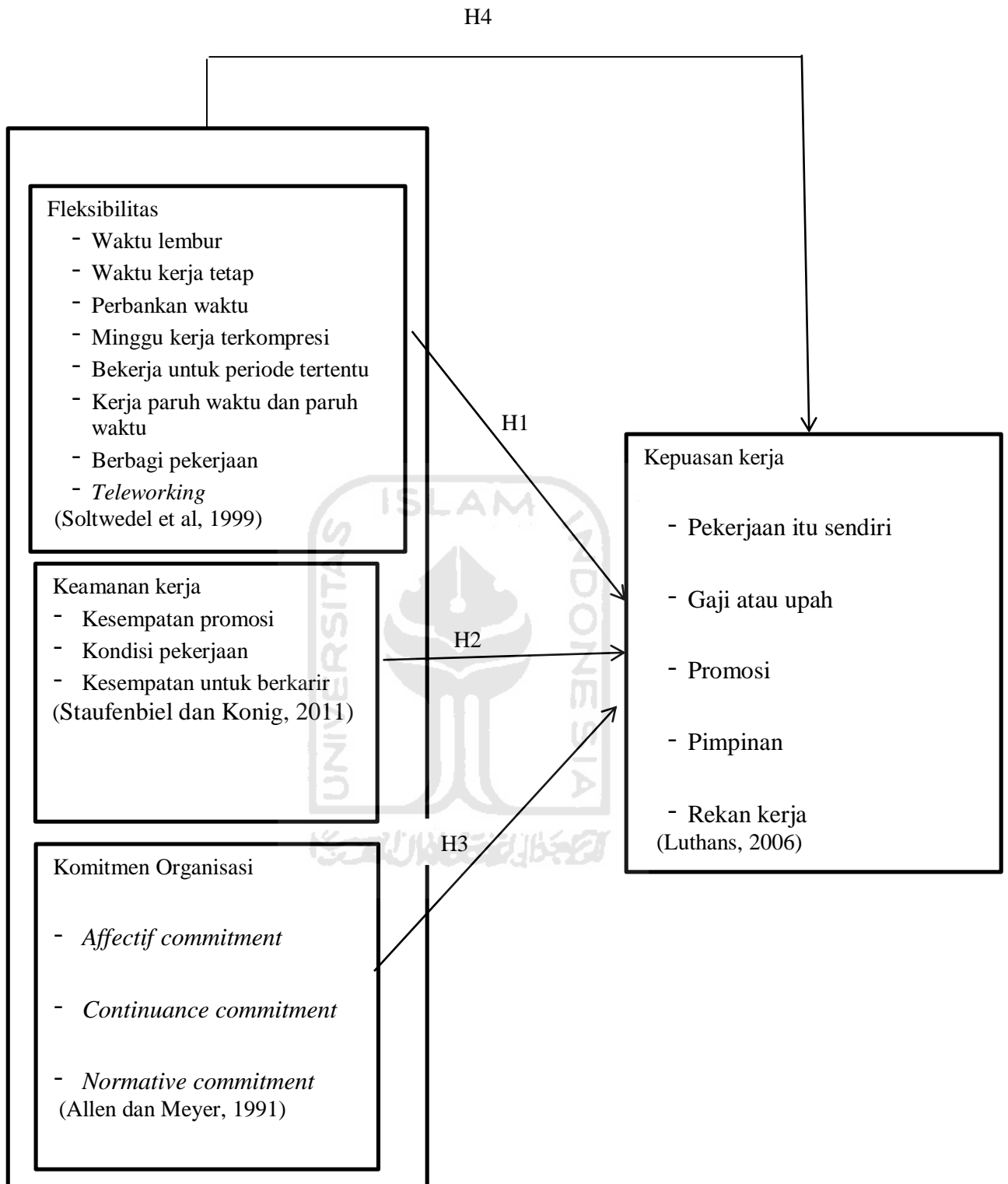
Fleksibilitas tenaga kerja dapat menimbulkan perasaan mendukung dalam kehidupan kerja dan social sehingga meningkatkan sikap positif terhadap organisasi dan mempromosikan inovasi, partisipasi, dan kewajiban yang dirasakan untuk memberikan upaya ekstra dalam pertukaran manfaat semacam itu (Lewis, 2003). Kemudian fleksibilitas jadwal kerja dapat dianggap sebagai alat untuk mengelola keseimbangan kerja-keluarga karena dapat menimbulkan kepuasan bagi pekerja dan organisasi (Lambert, 2000).

H5 : Faktor yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja adalah fleksibilitas tenaga kerja.

#### 2.4. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian yang mendasari penelitian ini adalah pengaruh fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada industri media siber di Yogyakarta. Kepuasan kerja ditingkatkan untuk menaikkan produktifitas perusahaan, dengan berbagai tindakan manajerial. Berikut hubungan antara variabel pada penelitian ini:





Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

## 2.5. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya (Umar, 2005). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

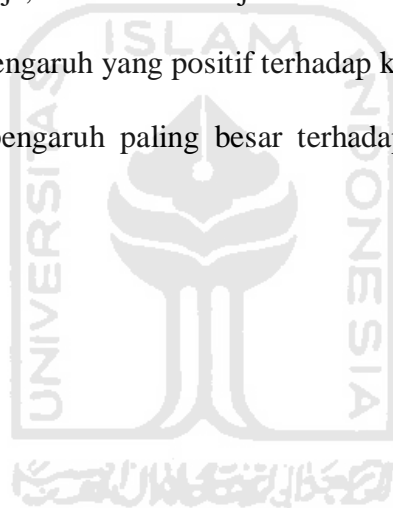
H1 : Fleksibilitas tenaga kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

H2 : Keamanan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

H3 : Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

H4 : Fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

H5 : Faktor yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja adalah fleksibilitas tenaga kerja.





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

##### **3.1.1 Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan dengan meneliti serta mengambil informasi dari suatu populasi dan sampel yang ditetapkan secara statistik sebagai acuan dalam pengambilan keputusan untuk menguji asumsi atau hipotesis (Sugiyono, 2016).

Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori serta membangun fakta, menunjukkan kombinasi antar variabel, menunjukkan deskripsi statistik, menaksir dan meramal hasil (Sekaran dan Bougie, 2017). Terstruktur, baku, formal, serta telah dirancang sematang mungkin sebelumnya merupakan syarat dasar menggunakan pendekatan kuantitatif (Sekaran dan Bougie, 2017).

##### **3.1.2 Jenis Penelitian**

Penelitian kali ini menggunakan penelitian asosiatif. Menurut Sekaran dan Bougie (2017), penelitian asosiatif adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel dan bagaimana tingkat ketergantungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian jenis ini berguna untuk membangun suatu rumusan masalah beserta solusinya sebagai upaya meramalkan dan penanggulangan resiko. Dalam judul penelitian ini, peneliti menganalisis fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap

kepuasan kerja.

### **3.2 Variabel Penelitian**

Menurut Sekaran dan Bougie (2017), variabel penelitian adalah suatu atribut untuk membedakan nilai. Nilai pun sendiri memiliki makna yang berbeda dalam definisinya yang membedakan suatu aspek berdasarkan objek dan waktu untuk kemudian diambil pokok pemikirannya. Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen dan variabel dependen.

Variabel independen merupakan suatu variabel yang bersifat bebas yang digunakan sebagai pemicu timbulnya variabel yang sifatnya terikat atau dependen Sekaran dan Bougie (2017). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen kerja.

Variabel dependen merupakan variabel yang dipicu oleh adanya variabel bebas dan menjadi acuan dalam suatu penelitian karena memiliki pengaruh satu sama lain. Menurut Sekaran dan Bougie (2017), variabel terikat menjadi fokus utama dalam penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat adalah kepuasan kerja.

### **3.3 Definisi Operasional Variabel**

Operasional variabel adalah rumusan mengenai kasus atau variabel yang akan dicari untuk dapat ditemukan dalam penelitian di dunia nyata, di dunia empiris atau lapangan yang dapat dialami (Sigit, 1999). Berikut operasional variabel dalam penelitian ini:

1. Fleksibilitas tenaga kerja ( $X_1$ )

Fleksibilitas tenaga kerja adalah pengaturan kerja di mana karyawan diberi kebebasan penjadwalan yang lebih besar dalam cara mereka memenuhi kewajiban posisi mereka (Soltwedel *et al.*, 1999). Jenis-jenis kontrak kerja yang tidak lazim atau fleksibel meliputi:

- a. Waktu lembur, yang berarti bahwa seorang karyawan dapat tiba lebih lambat dan / atau pergi lebih awal dan dapat terus bekerja selama istirahat makan siang;
  - b. Waktu kerja tetap, yang diatur sebelumnya, ketika karyawan dan majikan menyetujui jadwal kerja yang pasti;
  - c. Perbankan waktu, yang berarti bahwa lembur dicatat pada akun individu untuk manajemen waktu kerjanya dan dapat digunakan jika ada tanggung jawab pribadi atau keluarga;
  - d. Minggu kerja terkompresi, yang berarti karyawan bekerja dengan jumlah jam yang sama dalam beberapa hari, misalnya pada pekerja meluangkan seluruh waktunya selama seminggu dalam empat hari, bukan lima hari, membiarkan tiga hari sisanya bebas;
  - e. Bekerja untuk periode tertentu;
  - f. Kerja paruh waktu dan paruh waktu;
  - g. Berbagi pekerjaan, ketika dua orang bekerja paruh waktu di tempat kerja yang sama;
  - h. *Teleworking*, model atau perjanjian kerja di mana karyawan memperoleh fleksibilitas bekerja dalam hal tempat dan waktu kerja dengan bantuan teknologi telekomunikasi.
2. Keamanan Kerja ( $X_2$ )

Keamanan kerja adalah rasa aman yang dimiliki oleh pekerja didalam tempat kerja meliputi kedailan, konsistensi, ketentraman, keakraban antar pekerja, terdapatnya prosedur untuk menyatakan keluhan dan adanya rasa kejelasan serta terjaminnya hak-hak pribadi pekerja (Handoko, 2006). Keamanan kerja Staufenbiel dan Konig (2011), dapat didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap keberlangsungan pekerjaan yang dimiliki saat ini. Adapun indikator-indikator dari keaman kerja adalah sebagai berikut:

a. Kesempatan promosi

- Peluang untuk kemajuan di tahun-tahun mendatang untuk karir yang lebih baik
- Perusahaan memberikan kesempatan untuk bekerja diposisi lain sesuai dengan keahlian yang dimiliki.
- Perusahaan memberikan ruang dan kesempatan karyawan unruk berkembang
- Perusahaan memberikan program-program yang dapat mengembangkan kemampuan karyawan

b. Kondisi pekerjaan

- Perasaan aman dalam bekerja
- Keyakinan akan menggunakan teknologi baru
- Gaji yang layak
- Tunjangan yang layak seperti kesehatan
- Ketentuan pemecatan dan uang pesangon sudah tercatat jelas dalam SK
- Perasaan aman dengan kondisi perusahaan

- c. Kesempatan untuk berkarir
    - Dipekerjakan dalam jangka waktu yang lama
    - Karir yang aman
    - Bekerja sesuai dengan kemampuan
    - Pekerja tetap
3. Komitmen organisasi (X<sub>3</sub>)

Komitmen organisasional merupakan sebuah kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan sebuah target atau pencapaian tujuan. Secara teori seorang karyawan mengalami kekuatan dalam bentuk tiga dasar pola pikir, yaitu *affective*, *normative* dan *continuance* yang mencerminkan ikatan emosional, pemenuhan kewajiban, dan konsekuensi ketika meninggalkan organisasi untuk merealisasikan tujuan (Allen dan Meyer, 1991).

Indikator ini merujuk pada Allen dan Meyer (1991) sebagai berikut:

1. *Affective commitment* (Komitmen afektif)

*Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu (Allen & Meyer, 1997).

2. *Continuance commitment* (Komitmen berkesinambungan)

*Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan

*continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997)

3. *Normative commitment* (Komitmen normatif)

*Normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997)

4. Kepuasan Kerja (Y)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji (*pay*), kesempatan promosi (*promotion opportunity*), atasan (*supervision*) dan rekan kerja (*work group*). Peran atasan terhadap kepuasan karyawan adalah dalam pengawasan karena pengawasan atasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga penghargaan atas kinerja yang baik perlu diberikan (Luthans, 2006).

Menurut Luthans (2006), menyebutkan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it Self*)

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan, kebebasan serta umpan balik.

2. Gaji atau upah (*Pay*)

Dalam hal ini pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan harapan.

### 3. Promosi (*Promotion Opportunity*)

Dengan adanya promosi, memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin.

### 4. Pimpinan (*Supervision*)

Mempunyai peran penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

### 5. Rekan kerja (*Work Group*)

Interaksi sosial dengan rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

## 3.4 Populasi, Sampel, dan Sampling Penelitian

### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang ingin peneliti investigasi. Menurut Sekaran dan Bougie (2017) adalah kumpulan beberapa unit atau objek dengan karakteristik tertentu untuk diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja media siber di Yogyakarta yang berjumlah 440 pekerja.

### 3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah komponen dengan karakteristik yang berasal dari suatu populasi (Sekaran dan Bougie (2017)). Sampel pada penelitian ini diambil dengan menggunakan perhitungan metode slovin untuk mengetahui jumlah yang akan diteliti. Cara menentukan ukuran sampel dengan metode slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e^2)}$$

Dimana:

$n$  = Ukuran Sampel  $N$  = Ukuran Populasi

$e$  = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel

Pada penelitian ini digunakan 440 orang untuk jumlah populasi sebagai dasar perhitungan dan persentase kesalahan yang ditolerir sebesar 10% karena kesulitannya mendapatkan responden. Pemilihan tingkat kesalahan sebesar 10% ini dikarenakan keterbatasan dan kesulitan peneliti dalam memperoleh responden.

Perhitungan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{440}{1 + 440(0,1^2)}$$

$$= 81,43 \approx 81 \text{ orang}$$

Maka pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 81 orang karyawan dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Berdasarkan perhitungan rumus diatas maka diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 81 responden.

### 3.4.3 Teknik Sampling Penelitian

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sekaran dan Bougie (2017) *purposive sampling* adalah desain terbatas untuk orang-orang spesifik yang dapat memberikan informasi yang diperlukan karena hanya mereka yang memiliki informasi atau memenuhi kriteria yang ditetapkan penelitian. *Purposive sampling* sangat penting dalam pengumpulan informasi target spesifik karena setiap elemen populasi tidak memiliki karakter yang sama untuk menjadi sampel penelitian, tetapi hanya elemen populasi yang memenuhi syarat tertentu yang akan ditetapkan menjadi sampel dalam penelitian.



Adapun kriteria dalam pengambilan sampel adalah memilih karyawan media siber di Yogyakarta, dengan minimal 2 tahun sudah bekerja dalam industri media siber dan sudah terdaftar pada Dewan Pers Indonesia ([dewanpers.or.id](http://dewanpers.or.id)).

### **3.5 Sumber Data dan Skala Pengukuran**

#### **3.5.1 Sumber Data**

##### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarluaskan melalui internet (Sekaran dan Bougie, 2017).

Dalam penelitian ini akan digunakan data primer sebagai komponen analisis. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya (Sekaran dan Bougie, 2017). Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari survei yang dilakukan oleh peneliti. Survei ini dilakukan dengan membagikan kuesioner pada responden yang dijadikan sampel.

##### **b. Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, internet dan seterusnya (Sekaran dan Bougie, 2017).

#### **3.5.2 Skala Pengukuran**

Untuk mengukur tanggapan atau sikap responden, penulis menggunakan skala likert. Skala Likert terdiri atas pernyataan yang mengekspresikan baik sikap mendukung dan tidak mendukung terhadap objek kepentingan. Responden diminta untuk memilih satu dari lima tingkat kesepakatan yang merupakan skala Likert. Angka-angka tersebut mengindikasikan nilai yang akan ditempatkan pada masing-masing kemungkinan jawaban, dengan angka 1 untuk pendapat yang paling tidak mendukung dan angka 5 untuk yang paling mendukung (Cooper dan Schindler, 2014).

Adapun penjabaran skala likert terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dalam kuesioner, antara lain :

- Sangat Setuju (SS) dengan bobot 5
- Setuju (S) dengan bobot 4
- Netral (N) dengan bobot 3
- Tidak Setuju (TS) dengan poin 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) dengan poin 1

### **3.6 Pengujian instrumen**

#### **3.6.1 Uji validitas**

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Ghozali, 2018).

Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel

tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut (Arikunto, 2010) :

$$r = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Dimana :

r	= koefisien korelasi
n	= jumlah sampel
$\sum X$	= jumlah skor item
$\sum Y$	= jumlah total skor jawaban
$\sum X^2$	= jumlah kuadrat skor item
$\sum Y^2$	= jumlah kuadrat total skor jawaban
$\sum XY$	= jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item-Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan.

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari

*Corrected item-Total Correlation* > 0,30 (Priyatno, 2009).

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Instrumental yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, dan akan menghasilkan data yang sama (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang realtif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini merupakan *Cronbach Alpha*. Adapun rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut (Arikunto, 2010):

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:



$r_{11}$  : koefisien reliabilitas yang dicari.

$K$  : jumlah butiran pertanyaan.

$\sum \sigma^2_b$  : jumlah varian butir.

$\sigma^2_t$  : varian total

Hasil perhitungan diinterpretasikan dengan tingkat keterandalan dari instrumen Hadi (2002) sebagai berikut :

Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Reliabilitas Instrumen

Koefisien	Tingkat Keterandalan
Antara 0,800-1,000	Tinggi
Antara 0,600- 0,800	Cukup
Antara 0,400-0,600	Agak Rendah
Antara 0,200-0,400	Rendah
Antara 0,000-0,200	Sangat Rendah ( Tidak Reliabel)

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Mengenai data dengan statistik deskriptif peneliti perlu memperhatikan terlebih dahulu jenis datanya. Jika peneliti mempunyai data diskrit, penyajian data yang dapat dilakukan adalah mencari frekuensi mutlak, frekuensi relatif (mencari persentase), serta mencari ukuran tendensi sentralnya yaitu: *mode*, *median* dan *mean* (Ghozali, 2018).

Fungsi statistik deskriptif antara lain mengklasifikasikan suatu data variabel berdasarkan kelompoknya masing-masing dari semula belum teratur dan mudah diinterpretasikan maksudnya oleh orang yang membutuhkan informasi tentang

keadaan variabel tersebut. Selain itu statistik deskriptif juga berfungsi menyajikan informasi sedemikian rupa, sehingga data yang dihasilkan dari penelitian dapat dimanfaatkan oleh orang lain yang membutuhkan.

### 3.7.2 Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui model penelitian. Menurut Ghazali, (2018), persamaan regresi linier berganda memiliki rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 X_1$  = Variabel Independen 1 (Pertama) Fleksibilitas Tenaga Kerja

$\beta_2 X_2$  = Variabel Independen 2 (Kedua) Keamanan Kerja

$\beta_3 X_3$  = Variabel Independen 3 (Ketiga) Komitmen Kerja

e = Variabel pengganggu / residual.

### 3.8 Uji Hipotesis

#### a) Uji Statistik F ( Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018). Uji F ditentukan dengan kriteria yaitu tingkat signifikansi sebesar 10% dan apabila signifikansi  $\alpha < 0,05$  maka hasil tersebut memiliki pengaruh secara bersama – sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$F_{hitung} = R^2(k - 1)$$

$$\frac{1}{(1 - R^2) \cdot (N - k)}$$

Keterangan:

F = Pendekatan distribusi probabilitas Fischer R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas N = Banyaknya sampel

Langkah – langkah uji statistik F adalah sebagai berikut:

i. Perumusan Hipotesis

Ho : Diduga variabel fleksibilitas tenaga kerja ( $X_1$ ), keamanan kerja ( $X_2$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ), *secara bersama-sama* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan media siber di Yogyakarta (Y).

H1 : Diduga variabel fleksibilitas tenaga kerja ( $X_1$ ), keamanan kerja ( $X_2$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ), *secara bersama-sama* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan media siber di Yogyakarta (Y).

ii. Kriteria penerimaan atau penolakan Ho diterima jika:

- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka Ho diterima dan Ha ditolak ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y.
- $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima ini berarti terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y.

b) Uji-t (Uji Signifikansi Pengaruh Parsial)

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t – hitung dengan t – tabel. Menurut Sugiyono (2016). Rumus t – hitung adalah sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Korelasi

n = Jumlah sampel

Jika t – hitung lebih kecil dari t – tabel maka  $H_0$  ditolak. Langkah – langkah untuk menghitung uji t adalah sebagai berikut:

i. Perumusan Hipotesis

$$H_0 = B_1 = 0$$

$$H_a = B_1 \neq 0$$

$$H_0 = B_2 = 0$$

$$H_a = B_2 \neq 0$$

ii. Menentukan daerah kritis

Ditentukan oleh nilai t – tabel dengan derajat bebas n – k dan taraf nyata  $\alpha$ .

iii. Menentukan nilai t – hitung

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2011), menentukan nilai t – hitung dapat digunakan cara sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b - B}{S_b}$$

Keterangan:

t – hitung = besarnya t – hitung b = Koefisien regresi

Sb = Standar error

iv. Menentukan daerah keputusan

Daerah keputusan untuk menerima  $H_0$  atau  $H_a$

v. Memutuskan hipotesis

$H_0$ : Diterima jika  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$   $H_a$ : Diterima jika  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$



c) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Koefisien determinasi ditunjukkan oleh angka R – square dalam model summary yang dihasilkan oleh program. Koefisien determinasi ini dapat diperoleh dengan rumus:

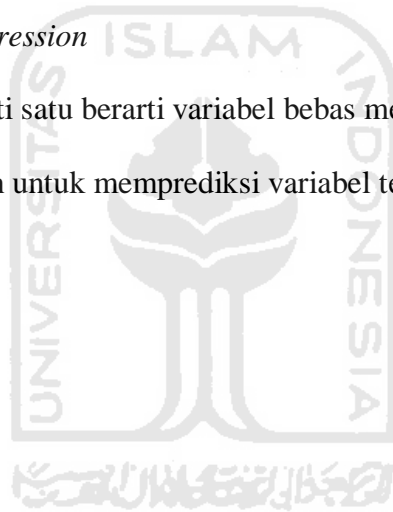
$$R^2 = (TSS - SSE) / TSS = SSR/TSS$$

Keterangan:

TSS = Total *Sum Square* SSE = *Sum Square of Error*

SSR = *Sum Square of Regression*

Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (Ghozali, 2018).



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Pengujian instrumen pada umumnya terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Sehubungan dengan hal tersebut, maka data yang terkumpul terlebih dahulu perlu dilakukan uji validitas atas setiap butir/item pertanyaan untuk membuktikan apakah item-item tersebut benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang diteliti.

##### 1. Uji Validitas

Validitas mengandung dua bagian yaitu bahwa instrumen pengukuran adalah mengukur secara aktual konsep dalam pertanyaan dan bukan beberapa konsep yang lain; dan bahwa konsep dapat diukur secara akurat. Oleh karena itu, suatu instrumen pengukur bisa dikatakan valid jika mengukur apa yang hendak diukur dan mampu mengungkap data tentang karakteristik gejala yang diteliti secara tepat (Bailey, dalam Silalahi, 2009). Dengan demikian, akan dilihat dari keeratan korelasi antara skor pertanyaan dengan jumlah skor dari variabel yang diamati. Di mana ketentuan yang diterapkan adalah bahwa sebuah item kuesioner dinyatakan valid jika nilai  $r$ -signifikan tabel memiliki tingkat signifikansi kurang dari 5% (Ghozali, 2018).

Angka  $r$  tabel didapat dengan nilai  $N = 85$  sehingga  $Df = N - 2 = 83$  dengan nilai  $\alpha = 5\%$ .  $R$  tabel untuk nilai  $N = 85$  dan  $\alpha = 5\%$  adalah 0,1796. Kuesioner dikatakan valid jika  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel seperti yang terlihat dalam tabel 4.9 berikut

ini :

**Tabel 4.1** Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi		Hasil Uji
		r hitung	r tabel	
Kemampuan Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,591	0,1796	valid
	X1.2	0,521	0,1796	valid
	X1.3	0,549	0,1796	valid
	X1.4	0,729	0,1796	valid
	X1.5	0,298	0,1796	valid
	X1.6	0,578	0,1796	valid
	X1.7	0,684	0,1796	valid
	X1.8	0,584	0,1796	valid
	X1.9	0,491	0,1796	valid
	X1.10	0,586	0,1796	valid
	X1.11	0,386	0,1796	valid
	X1.12	0,685	0,1796	valid
	X1.13	0,672	0,1796	valid
	X1.14	0,557	0,1796	valid
	X1.15	0,636	0,1796	valid
	X1.16	0,700	0,1796	valid
Kemampuan Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,777	0,1796	valid
	X2.2	0,696	0,1796	valid
	X2.3	0,851	0,1796	valid
	X2.4	0,452	0,1796	valid
	X2.5	0,758	0,1796	valid
	X2.6	0,622	0,1796	valid
	X2.7	0,914	0,1796	valid
	X2.8	0,739	0,1796	valid
	X2.9	0,755	0,1796	valid

	X2.10	0,477	0,1796	valid
	X2.11	0,937	0,1796	valid
	X2.12	0,674	0,1796	valid
	X2.13	0,759	0,1796	valid
	X2.14	0,653	0,1796	valid
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,870	0,1796	valid
	X3.2	0,786	0,1796	valid
	X3.3	0,502	0,1796	valid
	X3.4	0,746	0,1796	valid
	X3.5	0,877	0,1796	valid
	X3.6	0,652	0,1796	valid
san Kerja (Y)	Y1	0,805	0,1796	valid
	Y2	0,743	0,1796	valid
	Y3	0,693	0,1796	valid
	Y4	0,741	0,1796	valid
	Y5	0,753	0,1796	valid
	Y6	0,490	0,1796	valid
	Y7	0,210	0,1796	valid
	Y8	0,756	0,1796	valid
	Y9	0,588	0,1796	valid
	Y10	0,819	0,1796	valid
	Y11	0,638	0,1796	valid
	Y12	0,559	0,1796	valid
	Y13	0,646	0,1796	valid
	Y14	0,487	0,1796	valid
	Y15	0,596	0,1796	valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner adalah valid. Valid berarti menunjukkan item-item dalam kuesioner penelitian ini bisa

mengukur variabel fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada industri media siber di Yogyakarta. Hal ini berarti keseluruhan item pertanyaan kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat sejauh mana ukuran menciptakan respon yang sama sepanjang waktu dan lintas situasi. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika hasil pengukuran dari alat ukur tersebut stabil dan konsisten (Silalahi, 2009). Dengan demikian reliabel adalah suatu keadaan di mana instrumen penelitian tersebut akan tetap menghasilkan data yang sama meskipun disebarkan pada sampel yang berbeda dan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) dengan ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) adalah di atas 0,6 (Ghozali, 2018).

Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur gejala/hal yang sama. Jadi, bila suatu alat ukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur hal yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur tersebut dikatakan reliabel. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program statistik SPSS 21.0 didapatkan hasil *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  untuk semua variabel yaitu variabel variabel fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Jadi berdasarkan hasil tersebut semua item yang ada dalam kuesioner reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat *Cronbach's Alpha* pada Lampiran Nomor IV. Interpretasi hasil reliabilitas variabel-variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2** Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Fleksibilitas Tenaga Kerja ( $X_1$ )	0,900	Reliabel
Keamanan Kerja ( $X_2$ )	0,945	Reliabel
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	0,903	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,887	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel fleksibilitas tenaga kerja ( $X_1$ ) 0,900, variabel keamanan kerja ( $X_2$ ) 0,945, variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) 0,903, dan variabel kepuasan kerja (Y) 0,887. Jadi masing-masing variabel menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,600. Hal tersebut berarti semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Artinya kuesioner sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini menunjukkan konsistensi.

## 4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada industri media siber di Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner *offline* secara langsung untuk menjangkau responden lebih sesuai target berdasarkan karakteristik sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini. Selain itu, kuesioner *online* (*google form*) juga disebar melalui email dan media sosial. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang dengan 65

responden dari kuesioner *offline* dan 20 responden dari kuesioner *online*.

Karakteristik responden bertujuan menguraikan deskripsi identitas responden menurut kriteria sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan pemaparan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir responden.

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

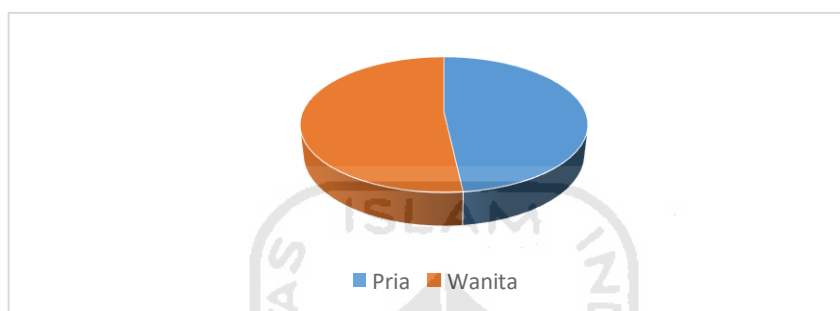
Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, responden dikelompokkan menjadi pria dan wanita yang disajikan seperti pada tabel dan diagram berikut:



**Tabel 4.3** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
Pria	41	48.2
Wanita	44	51.8
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2020 (Lampiran III Halaman 120)

**Gambar 4.1** Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data Primer Diolah, 2020 (Lampiran III Halaman 120)

Berdasarkan hasil olah data yang diperlihatkan pada Tabel 4.3 dan Diagram 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah wanita sebanyak 44 orang atau memiliki persentase sebesar 51,8% sedangkan responden pria dalam penelitian ini sebanyak 41 orang atau memiliki persentase sebesar 48,2%.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

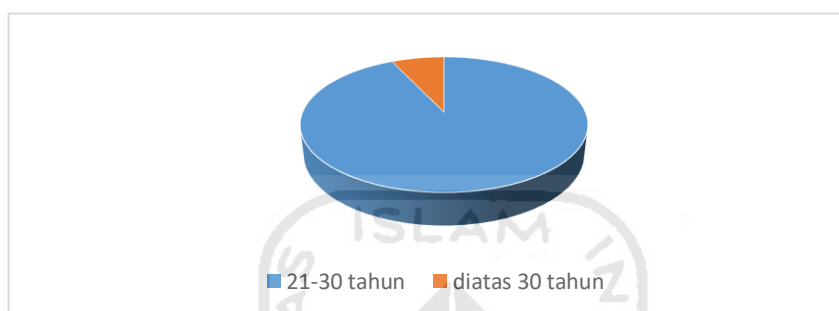
Berdasarkan karakteristik usia, responden dikelompokkan menjadi dua interval antara lain interval usia 21-30 tahun dan diatas 30 tahun yang disajikan seperti pada tabel dan diagram berikut:



**Tabel 4.4** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	
21-30 tahun	79	92.9
diatas 30 tahun	6	7.1
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2020 (Lampiran III Halaman 120)

**Gambar 4.2** Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data Primer Diolah, 2020 (Lampiran III Halaman 120)

Berdasarkan hasil olah data yang diperlihatkan pada Tabel 4.4 dan Gambar 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 21-30 tahun sebanyak 79 orang atau memiliki persentase sebesar 92,9% selanjutnya responden berusia diatas 30 tahun sebanyak 6 orang atau memiliki persentase sebesar 7,1%. Hal ini sesuai dengan data Kompas.com yang menyatakan perkembangan industri digital yang semakin masif, membuat bekerja di lingkungan *start up* menjadi salah satu pilihan berkarier untuk anak muda usia 20 tahunan.

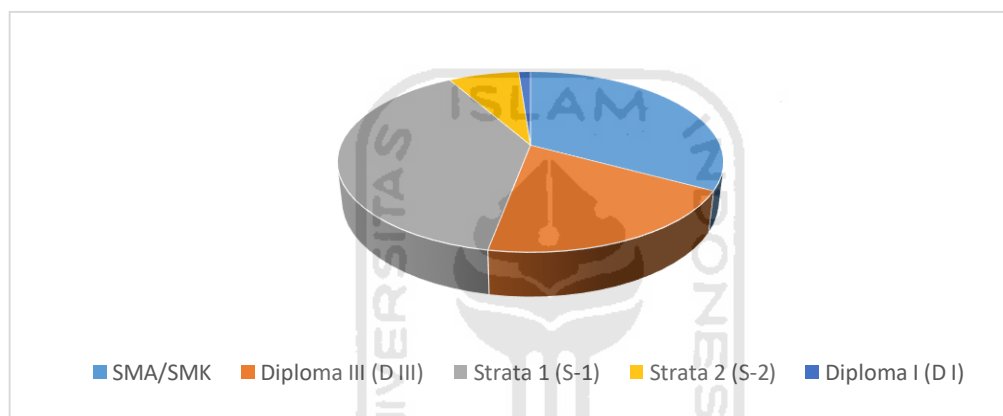
### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir, responden dikelompokkan menjadi beberapa jenjang pendidikan yang disajikan seperti pada tabel dan diagram berikut:

**Tabel 4.5** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	
SMA/SMK	28	32.9
Diploma III (D III)	17	20.0
Strata 1 (S-1)	33	38.8
Strata 2 (S-2)	6	7.1
Diploma I (D I)	1	1.2
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Sumber: Data Primer Diolah, 2020 (Lampiran III Halaman 120)

**Gambar 4.3** Diagram Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Sumber: Data Primer Diolah, 2020 (Lampiran III Halaman 120)

Berdasarkan hasil olah data yang diperlihatkan pada Tabel 4.5 dan Gambar 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lulusan Strata 1 (S-1) sebanyak 33 orang (38,8%) lebih banyak daripada responden lulusan lainnya. Hal ini menunjukkan industri media siber di Yogyakarta masih memerlukan keahlian tertentu dan memadai.

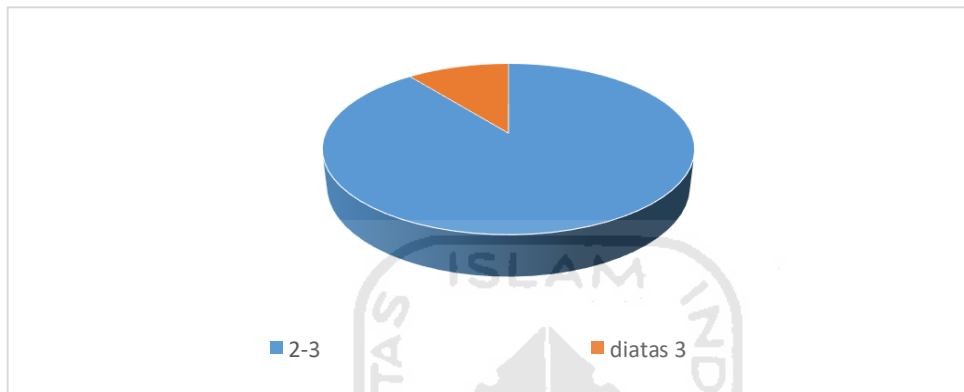
#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan karakteristik lama bekerja, responden dikelompokkan menjadi 2-3 tahun dan diatas 3 tahun yang disajikan seperti pada tabel dan diagram berikut:

**Tabel 4.6** Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	
2-3 tahun	76	89.4
diatas 3 tahun	9	10.6
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2020 (Lampiran III Halaman 120)



**Gambar 4.4** Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2020 (Lampiran III Halaman 120)

Berdasarkan hasil olah data yang diperlihatkan pada Tabel 4.6 dan Gambar 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan lama bekerja 2-3 tahun sebanyak 76 orang (89,4%) sedangkan responden yang bekerja diatas 3 tahun sebanyak 9 orang (10,6%).

**Tabel 4.7. Karakteristik Responden yang Dominan**

<b>Karakteristik</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Jenis Kelamin	Wanita	44	51.8
Usia	21-30 tahun	79	92.9
Pendidikan Terakhir	Strata 1 (S-1)	33	38.8
Lama Bekerja	2-3 tahun	76	89.4

Sumber: Data Primer Diolah, 2020 (Lampiran Halaman )

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Fleksibilitas Kerja (X1)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 85 responden dalam penelitian ini tentang variabel fleksibilitas tenaga kerja, dan nilai rentang interval, dimana untuk menganalisis variabel fleksibilitas tenaga kerja digunakan skala pengukuran semantic diferensial (Simamora, 2004) yaitu 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Untuk menginterpretasi data digunakan skala interval dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Skala Interval} = \{ a (m-n) \} / b$$

Di mana :

a = Jumlah atribut

m = Skor tertinggi yang mungkin terjadi

n = Skor terendah yang mungkin terjadi

b = Jumlah skala penilaian yang ingin dibentuk

- Skor tertinggi =  $5 \times 16 = 80$ 
  - Skor terendah =  $1 \times 16 = 16$  Maka, interval kelasnya adalah :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Angka tertinggi} - \text{Angka Terendah}}{\text{Jumlah skala penilaian}}$$

$$= \frac{80-16}{5}$$

$$= 12,8$$

Diperoleh Interval kelas:

16 – 28,8 = Sangat Lemah

28,9 – 41,6 = Lemah

41,7 – 54,4 = Netral

54,5 – 67,2 = Baik

67,3 - 80 = Sangat Baik

Sedangkan interpretasi data untuk tingkat fleksibilitas tenaga kerja pada tiap-tiap atribut (masing-masing pertanyaan)

Maka, interval kelasnya adalah :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Angka tertinggi} - \text{Angka Terendah}}{\text{Jumlah skala penilaian}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0,8$$

Nilai 1,00 – 1,80 = Sangat Rendah

Nilai 1,81 – 2,60 = Rendah

Nilai 2,61 – 3,40 = Netral

Nilai 3,41 – 4,20 = Tinggi

Nilai 4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

diperoleh frekuensi jawaban sebagai tabel 4.5 berikut :

**Tabel 4.8** Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Fleksibilitas Tenaga Kerja (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	Jawaban (%)					Mean	Hasil
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya dapat bekerja lembur jika saya menginginkannya	-	21.2	8.2	25.9	44.7	3.94	Tinggi
2	Saya dapat mengatur jam istirahat saya sesuai jadwal kerja saya	3.5	9.4	21.2	50.6	15.3	3.65	Tinggi
3	Aturan jadwal kerja yang diberikan perusahaan fleksibel	-	16.5	15.3	55.3	12.9	3.65	Tinggi

4	Saya dapat membuat jadwal kerja secara bebas	4.7	14.1	52.9	22.4	5.9	3.11	Netral
5	Tidak ada tuntutan durasi pekerjaan yang saya lakukan	-	17.6	34.1	47.1	1.2	3.32	Netral
6	Durasi kerja setiap hari saya Fleksibel	1.2	30.6	24.7	35.3	8.2	3.19	Netral
7	Saya bisa mengatur dan mengumpulkan jam kerja saya dalam satu waktu, hingga sisa waktunya dapat saya manfaatkan untuk lainnya	-	5.9	22.4	50.6	21.2	3.87	Tinggi
8	Saya dinilai berdasarkan hasil dan bukan lama jam kerja	1.2	5.9	21.2	22.4	49.4	4.13	Tinggi
9	Saya sudah bekerja selama minimal satu tahun di perusahaan ini	4.7	12.9	2.4	38.8	41.2	3.99	Tinggi
10	Pekerjaan saya dapat berubah berdasarkan tren yang ada	1.2	7.1	37.6	35.3	18.8	3.64	Tinggi
11	Saya masih memiliki waktu untuk kerja paruh waktu	5.9	41.2	24.7	20	8.2	2.84	Netral
12	Saya bisa memiliki pekerja paruh waktu sebagai karyawan Saya	9.4	4.7	71.8	12.9	1.2	2.92	Netral
13	Saya bisa berbagi tanggung jawab dengan rekan kerja saya	-	7.1	15.3	30.6	47.1	4.18	Tinggi

14	Saya bisa bekerja dengan rekan kerja saya dari tempat yang berbeda	3.5	3.5	11.8	74.1	7.1	3.78	Tinggi
15	Tempat pekerjaan yang saya lakukan fleksibel	-	10.6	15.3	58.8	15.3	3.79	Tinggi
16	Aturan lokasi pekerjaan yang saya lakukan fleksibel	1.2	9.4	54.1	22.4	12.9	3.36	Tinggi
Total		3.65	13.61	27.06	37.66	19.41	55,83	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas tenaga kerja berada pada skor 4 atau tinggi sebesar 37,66% dan skor 3 atau netral sebesar 27,06%, yang mana nilai total nya adalah 55,83. Berdasarkan tabel interval, nilai 55,83 masuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya kecenderungan karyawan merasakan fleksibilitas tenaga kerja ditempat kerjanya tinggi. Jawaban responden atas pernyataan pada kuesioner mengindikasikan persepsi karyawan atas fleksibilitas tenaga kerja pada industri media siber di Yogyakarta yang tinggi.

Nilai Netral didapat dari pernyataan saya dapat membuat jadwal kerja secara bebas, tidak ada tuntutan durasi pekerjaan yang saya lakukan, Durasi kerja setiap hari saya fleksibel, Saya masih memiliki waktu untuk kerja paruh waktu, Saya bisa memiliki pekerja paruh waktu sebagai karyawan saya dan dari pernyataan. Aturan lokasi pekerjaan yang saya lakukan fleksibel. Hal ini menandakan kehati-hatian karyawan dalam menjawab mengenai jadwal kerja, durasi kerja, pekerja dan

pekerjaan paruh waktu, serta aturan lokasi dalam kategori fleksibilitas tenaga kerja. Dari penemuan ini, bisa dikatakan perusahaan dapat meningkatkan nilai persepsi karyawan atas fleksibilitas tenaga kerja pada industri media siber dengan lebih fleksibel mengenai masalah jadwal kerja, durasi kerja, pekerja dan pekerjaan paruh waktu, serta aturan lokasi.

#### 4.2.3 Deskripsi Variabel Keamanan Kerja (X<sub>2</sub>)

Keamanan kerja adalah rasa aman yang dimiliki oleh pekerja didalam tempat kerja meliputi kedailan, konsistensi, ketentraman, keakraban antar pekerja, terdapatnya prosedur untuk menyatakan keluhan dan adanya rasa kejelasan serta terjaminnya hak-hak pribadi pekerja (Handoko, 2006). Keamanan kerja Staufenbiel dan Konig (2011), dapat didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap keberlangsungan pekerjaan yang dimiliki saat ini. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 85 responden dalam penelitian ini tentang variabel keamanan pekerjaan, untuk menginterpretasi data digunakan skala interval sebagai berikut :

- Skor tertinggi =  $5 \times 14 = 70$
- Skor terendah =  $1 \times 14 = 14$  Maka, interval kelasnya adalah :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Angka tertinggi} - \text{Angka Terendah}}{\text{Jumlah skala penilaian}}$$

$$= \frac{70-14}{5}$$

$$= 11,2$$

Diperoleh Interval kelas:

$$14 - 25,20 = \text{Sangat Lemah}$$



25,21 – 36,40 = Lemah

36,41 – 47,20 = Netral

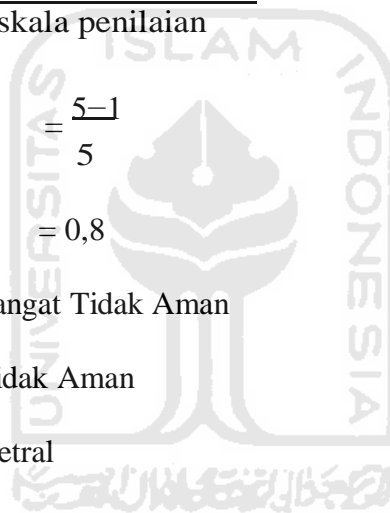
47,21 – 58,80 = Kuat

58,81 – 70,00 = Sangat Kuat

Sedangkan interpretasi data untuk tingkat keamanan kerja pada tiap-tiap atribut (masing-masing pertanyaan).

Maka, interval kelasnya adalah :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Angka tertinggi} - \text{Angka Terendah}}{\text{Jumlah skala penilaian}}$$



Interval kelas =  $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Nilai 1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Aman

Nilai 1,81 – 2,60 = Tidak Aman

Nilai 2,61 – 3,40 = Netral

Nilai 3,41 – 4,20 = Aman

Nilai 4,21 – 5,00 = Sangat Aman

diperoleh frekuensi jawaban sebagai tabel 4.6 berikut :

**Tabel 4.9** Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Keamanan Kerja ( $X_2$ )

No	Pernyataan	Jawaban (%)					Mean	Hasil
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya memiliki peluang naik jabatan dalam karir	4.7	34.1	30.6	30.63	87	Aman	
2	Perusahaan memberikan kesempatan untuk bekerja di posisi lain disesuaikan dengan	1.2	16.5	17.6	45.9	18.83	Aman	

keahlian yang saya miliki

3	Perusahaan memberikan ruang serta kesempatan untuk karyawannya berkembang	4.7	4.7	2.4	52.9	35.34.09	Aman	
4	Perusahaan memberikan program-program yang dapat mengembangkan kemampuan saya	9.4	4.7	65.9	18.8	1.22.98	Netral	
5	Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini	3.5	3.5	17.6	30.6	44.74.09	Aman	
6	Saya menantikan dengan keyakinan akan diperkenalkannya teknologi baru	3.5	4.7	22.4	68.2	1.23.59	Aman	
7	Pekerjaan ini memberikan gaji yang layak	3.5	4.7	2.4	42.4	47.14.25	Sangat Aman	
8	Pekerjaan ini juga memberikan tunjangan lainnya seperti kesehatan, pendidikan, dll	4.7	9.4	-	61.2	24.73.92	Aman	
9	ketentuan pemecatan dengan uang pesangon sudah tercatat dengan jelas dalam SK saya	3.5	1.2	16.5	50.6	28.23.99	Aman	
10	Saya merasa aman dengan kondisi perusahaan saat ini	3.5	1.2	36.5	38.8	203.71	Aman	
11	saya akan dipekerjakan untuk waktu yang lama di tempat kerja saya saat ini	3.5	4.7	9.4	44.7	37.6	4.08	Aman
12	Saya menganggap karir saya aman	3.5	12.9	38.8	30.6	14.1	3.39	Netral
13	Saya adalah pekerja tetap di perusahaan ini	3.5	10.6	17.6	44.7	23.5	3.74	Aman
14	Saya merasa aman dengan kondisi perusahaan saat ini	3.5	2.4	36.5	57.6	-	3.48	Aman
Total		3.96	6.14	21.82	44.11	25.15	52,83	Aman

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel keamanan kerja mayoritas berada pada skor 4 atau aman sebesar 44,11% dan skor 5 atau sangat aman sebesar 25,15% (total 69,26%), yang mana nilai total nya adalah 52,83. Berdasarkan tabel interval, nilai 52,83 masuk dalam kategori kuat. hal ini dapat dikatakan bahwa adanya kecenderungan karyawan merasakan keamanan kerja yang positif. Jawaban responden atas pernyataan pada kuesioner dan mengindikasikan persepsi karyawan atas keamanan kerja pada industri media siber di Yogyakarta yang kuat. Nilai mean 2,98 didapat dari pernyataan pekerjaan ini memberikan tunjangan kesehatan bagi keluarga saya dan nilai mean 3,39 dari pernyataan perusahaan memberikan program-program yang dapat mengembangkan kemampuan karyawannya. Berdasarkan tabel interval, nilai 2,98 dan 3,39 masuk dalam kategori netral. Hal ini menandakan keragu-raguan karyawan dalam menjawab mengenai tunjangan kesehatan bagi keluarga dan program-program yang dapat mengembangkan kemampuan karyawan. Dari penemuan ini, bisa dikatakan perusahaan dapat meningkatkan nilai persepsi karyawan atas keamanan tenaga kerja pada industri media siber dengan menegaskan keberadaan tunjangan kesehatan bagi keluarga karyawan dan memberikan program-program yang dapat mengembangkan kemampuan karyawan.

#### **4.2.4 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)**

Menurut Allen dan Meyer (1991), komitmen organisasional merupakan sebuah kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan sebuah target atau pencapaian tujuan. Secara teori seorang karyawan mengalami kekuatan dalam bentuk tiga dasar pola pikir, yaitu *affective*,

*normative* dan *continuance* yang mencerminkan ikatan emosional, pemenuhan kewajiban, dan konsekuensi ketika meninggalkan organisasi untuk merealisasikan tujuan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 85 responden dalam penelitian ini tentang variabel komitmen organisasi, untuk menginterpretasi data digunakan skala interval sebagai berikut :

- Skor tertinggi =  $5 \times 6 = 30$
- Skor terendah =  $1 \times 6 = 6$  Maka, interval kelasnya adalah :

$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} &= \frac{\text{Angka tertinggi} - \text{Angka Terendah}}{\text{Jumlah skala penilaian}} \\ &= \frac{30 - 6}{5} \\ &= 4,8 \end{aligned}$$

Diperoleh Interval kelas:

6,00 – 10,80 = Sangat Lemah

10,81 – 15,60 = Lemah

15,61 – 20,40 = Netral

20,41 – 25,20 = Baik

25,21 – 30,00 = Sangat Baik

Sedangkan interpretasi data untuk tingkat komitmen organisasi pada tiap-tiap atribut (masing-masing pertanyaan).

Maka, interval kelasnya adalah :

$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} &= \frac{\text{Angka tertinggi} - \text{Angka Terendah}}{\text{Jumlah skala penilaian}} \\ &= \frac{5 - 1}{4} \end{aligned}$$

$$\frac{5}{6} = 0,8$$

Nilai 1,00 – 1,80 = Sangat Rendah

Nilai 1,81 – 2,60 = Rendah

Nilai 2,61 – 3,40 = Netral

Nilai 3,41 – 4,20 = Tinggi

Nilai 4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

diperoleh frekuensi jawaban sebagai tabel 4.10 berikut :

**Tabel 4.10** Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ )

No	Pernyataan	Jawaban (%)					Mean	Hasil
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya merasa bangga bekerja untuk perusahaan ini.	3.5	1.2	29.4	44.7	21.2	3.79	Tinggi
2	Saya merasa persoalan perusahaan seolah-olah juga persoalan saya	4.7	18.8	44.7	27.1	4.7	3.08	Netral
3	Saya merasa nyaman dengan perusahaan ini sebagai tempat hidup dan bekerja.							
4	Saya bersedia untuk menghabiskan sisa karir saya pada perusahaan ini	3.5	5.9	27.1	63.5	-	3.51	Tinggi
		5.9	4.7	57.6	31.8	-	3.15	Netral
5	Hal terpenting dalam hidup	3.5	21.2	42.4	28.2	4.7	3.09	Netral
6	Saya hidup untuk pekerjaan saya.	10.6	32.9	47.1	2.4	7.1	2.62	Netral
Total		5.28	14.12	41.38	32.95	9.43	19,24	Netral

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berada

pada skor 3 atau netral sebesar 41,38% dan skor 4 atau tinggi sebesar 32,95% (total 74,33%), yang mana nilai totalnya adalah 19,24. Berdasarkan tabel interval, nilai 19,24 masuk dalam kategori netral. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya kecenderungan karyawan merasakan komitmen organisasi yang netral. Jawaban responden atas pernyataan pada kuesioner dan mengindikasikan persepsi karyawan atas komitmen organisasi pada industri media siber di Yogyakarta yang netral.

Nilai netral didapat dari pernyataan saya merasa persoalan perusahaan seolah-olah juga persoalan saya, saya bersedia untuk menghabiskan sisa karir saya pada perusahaan ini, hal terpenting dalam hidup saya adalah pekerjaan saya, dan saya hidup untuk pekerjaan saya. Sedangkan nilai setuju didapat dari pernyataan saya merasa bangga bekerja untuk perusahaan ini dan saya merasa nyaman dengan perusahaan ini sebagai tempat hidup dan bekerja. Hal ini menandakan kurangnya komitmen karyawan pada perusahaan industri media siber di Yogyakarta. Kurangnya komitmen karyawan merupakan variabel yang perlu diperbaiki di perusahaan industri media siber di Yogyakarta

#### **4.2.5 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Seperti yang dikutip dari teori Luthans (2006) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji (*pay*), kesempatan promosi (*promotion opportunity*), atasan (*supervision*) dan rekan kerja (*work group*). Peran atasan terhadap kepuasan karyawan adalah dalam pengawasan karena pengawasan atasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga penghargaan atas kinerja yang baik perlu diberikan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 85 responden dalam

penelitian ini tentang variabel kepuasan kerja, untuk menginterpretasi data digunakan skala interval sebagai berikut :

- Skor tertinggi =  $5 \times 15 = 75$
- Skor terendah =  $1 \times 15 = 15$

Maka, interval kelasnya adalah :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Angka tertinggi} - \text{Angka Terendah}}{\text{Jumlah skala penilaian}}$$

$$= \frac{75-15}{5}$$

$$= 12$$

Diperoleh Interval kelas:

15,00 – 27,00 = Sangat Tidak Puas

27,01 – 39,00 = Tidak Puas

39,01 – 51,00 = Netral

51,01 – 63,00 = Puas

63,01 – 75,00 = Sangat Puas

Sedangkan interpretasi data untuk tingkat kepuasan kerja pada tiap-tiap atribut (masing-masing pertanyaan).

Maka, interval kelasnya adalah :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Angka tertinggi} - \text{Angka Terendah}}{\text{Jumlah skala penilaian}}$$

$$= \frac{5-1}{5} \quad \text{—}$$

$$= 0,8$$

Nilai 1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Puas

Nilai 1,81 – 2,60 = Tidak Puas

Nilai 2,61 – 3,40 = Netral

Nilai 3,41 – 4,20 = Puas

Nilai 4,21 – 5,00 = Sangat Puas

diperoleh frekuensi jawaban sebagai tabel 4.11 berikut :

**Tabel 4.11** Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Kepuasan kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban (%)					Mean	Hasil	
		STS	TS	N	S	SS			
1	Saya puas dengan jabatan saya bekerja saat ini	3.5	10.6	16.5		34.135.3	3.87	Puas	
2	Jabatan yang saya pegang sesuai dengan keahlian saya	1.2	12.9	17.6		4028.2	3.81	Puas	
3	Orang-orang di sekitar saya mendukung saya dengan jabatan saya saat ini	1.2	12.9	21.2		41.223.5	3.73	Puas	
4	Saya puas dengan gaji saya saat ini	1.2	14.1	15.3		47.122.4	3.75	Puas	
5	Bayaran yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya		1.2	12.9	24.7	30.6	30.6	3.76	Puas
6	Pekerjaan saya mendapatkan tunjangan kesehatan yang baik		1.2	8.2	28.2	51.8	10.6	3.62	Puas
7	Pekerjaan ini masih memberikan kesempatan bagi saya untuk Dipromosikan		-	8.2	22.4	51.8	17.6	3.79	Puas
8	Saya puas dengan kebijakan promosi perusahaan ini		1.2	7.1	44.7	40	7.1	3.45	Puas



9	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan	3.5	1.2	35.3	38.8	21.2	3.73	Puas
10	Atasan selalu adil dalam memperlakukan karyawan	3.5	1.2	42.4	30.6	22.4	3.67	Puas
11	Atasan memperhatikan karyawan dengan baik	4.7	4.7	22.4	52.9	15.3	3.69	Puas
12	Atasan cukup mengekang dalam Pekerjaan	44.7	23.5	29.4	2.4	-	1.89	Tidak Puas
13	Rekan kerja saya dapat dipercaya dalam melakukan Pekerjaan	-	4.7	21.2	57.6	16.5	3.86	Puas
14	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja	4.7	2.4	28.2	49.4	15.3	3.68	Puas
15	Rekan kerja membuat saya bersemangat bekerja	4.7	12.9	62.4	20	-	2.98	Netral
Total		5.88	9.17	28.79	39.22	20.46	53,28	Puas

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berada pada skor 4 atau tinggi sebesar 39,22% dan skor 3 atau netral sebesar 28,79% (total 68,01%), yang mana nilai total nya adalah 53,28. Berdasarkan tabel interval, nilai 53,28 masuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya kecenderungan karyawan merasakan kepuasan kerja yang positif. Jawaban responden atas pernyataan pada kuesioner dan mengindikasikan persepsi karyawan atas kepuasan kerja pada industri media siber di Yogyakarta tinggi.

Nilai mean 1,89 untuk pernyataan atasan cukup mengekang dalam pekerjaan menandakan karyawan merasa positif tidak merasakan kekangan dari atasan dalam pekerjaan. Sedangkan nilai mean 2,98 didapat dari pernyataan rekan

kerja membuat saya bersemangat bekerja. Berdasarkan tabel interval, nilai 2,62 masuk dalam kategori netral. Hal ini menandakan kehati-hatian karyawan dalam menjawab mengenai rekan kerja. Sesuai dengan budaya Indonesia yang akan berhati-hati dalam menilai rekan-rekannya sendiri.

Berikut ditampilkan pada Tabel 4.9 rekapitulasi karakteristik deskriptif variabel penelitian, guna mempermudah dalam pemahaman mengenai karakteristik deskriptif variabel penelitian.

**Tabel 4.12 Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian**

No.	Variabel	Mean	Kategori
1	Fleksibilitas Tenaga Kerja	55,83	Tinggi
2	Keamanan Kerja	52,83	Aman
3	Komitmen Organisasi	19,24	Netral
4	Kepuasan Kerja	53,28	Puas

Sumber : Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 4.12 menunjukkan rekapitulasi kategori seluruh variable penelitian. Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui, variabel Fleksibilitas Tenaga kerja dikategorikan Tinggi, Keamanan Kerja dikategorikan Aman, komitmen organisasi dikategorikan netral, dan kepuasan kerja dikategorikan tinggi.

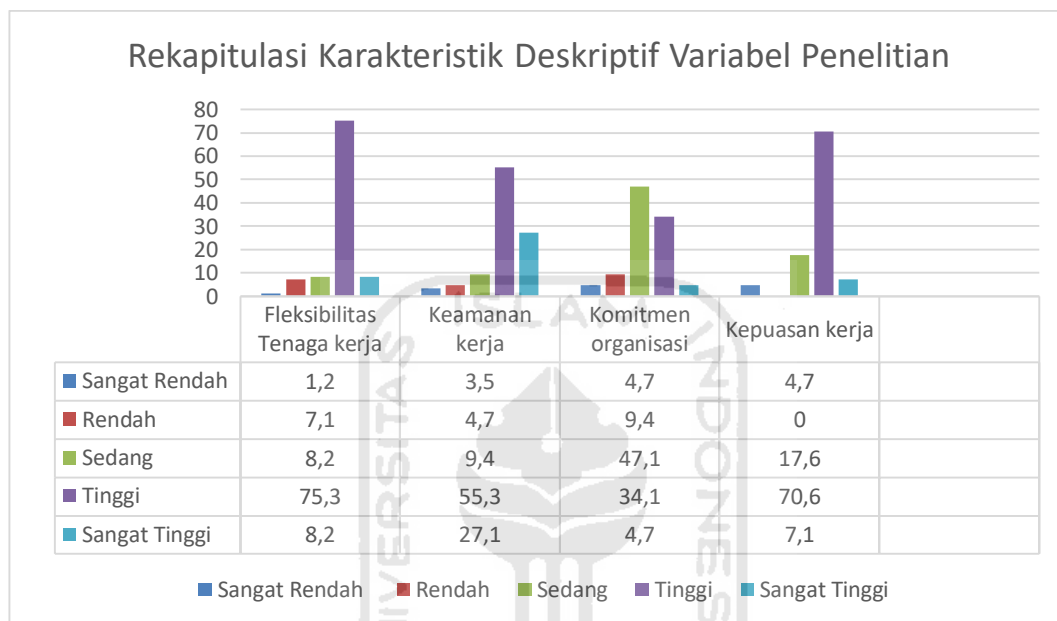
**Tabel 4.13 Rekapitulasi Jawaban Variabel Penelitian**

Kategori	Fleksibilitas Tenaga Kerja		Keamanan Kerja		Komitmen Organisasi		Kepuasan Kerja	
	Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%
Sangat Rendah	1	1,2	3	3,5	4	4,7	4	4,7
Rendah	6	7,1	4	4,7	8	9,4	0	0
Sedang	7	8,2	8	9,4	40	47,1	15	17,6
Tinggi	64	75,3	47	55,3	29	34,1	60	70,6

Sangat Tinggi	7	8,2	23	27,1	4	4,7	6	7,1
---------------	---	-----	----	------	---	-----	---	-----

Sumber : Data primer diolah, 2020

Atau hasil rekapitulasi dari data analisis frekuensi variabel penelitian dapat dilihat pada Gambar 4.5



**Gambar 4.5 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian**

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 dan Gambar 4.5 diatas merupakan hasil rekapitulasi frekuensi jawaban variabel penelitian berdasarkan 85 responden penelitian. Berdasarkan Tabel 4.13 dan Gambar 4.5 jawaban responden pada variabel fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan kepuasan kerja berada pada kategori tinggi, sedangkan variabel komitmen organisasi berada pada kategori netral. Dapat disimpulkan bahwa karyawan pada industry media siber di Yogyakarta memiliki tingkat kualitas fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan kepuasan kerja yang tinggi dan memiliki komitmen organisasi yang netral.

### 4.3 Analisis Statistik

#### 4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Pada model analisis regresi akan dilakukan uji F, uji t dan uji koefisien determinasi. Berikut ini model regresi linear berganda berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0.

**Tabel 4.14** Hasil Analisis Regresi Linier berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,585	0,137		4,271	0,000
Fleksibilitas Tenaga Kerja	0,106	0,070	0,109	2,514	0,034
Keamanan Kerja	0,526	0,056	0,654	9,435	0,000
Komitmen Organisasi	0,188	0,052	0,234	3,614	0,001
<b>Adjusted R Square</b>	0,876				
<b>F hitung</b>	198,425				
<b>Probabilitas/signifikan</b>	0,000				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari Tabel 4.14 diatas, dan rumus persamaan regresi linier berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dari hasil tersebut, maka dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,585 + 0,106 X_1 + 0,526 X_2 + 0,188 X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,585 artinya kepuasan kerja karyawan pada industri media siber di Yogyakarta akan konstan sebesar 0,585% jika tidak dipengaruhi variabel fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja, dan komitmen organisasi.
2. Koefisien regresi variabel fleksibilitas tenaga kerja sebesar 0,106 artinya variabel fleksibilitas tenaga kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada industri media siber di Yogyakarta sebesar 10,6% yang artinya jika variabel fleksibilitas tenaga kerja ditingkatkan 1% saja maka kepuasan kerja karyawan pada industri media siber di Yogyakarta akan meningkat sebesar 10,6%. Sebaliknya jika variabel fleksibilitas tenaga kerja diturunkan sebesar 1% saja maka kepuasan kerja karyawan pada industri media siber di Yogyakarta akan menurun sebesar 10,6%. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau *Ceteris paribus*.
3. Koefisien regresi variabel keamanan kerja sebesar 0,526 artinya variabel keamanan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada industri media siber di Yogyakarta sebesar 52,6%. yang artinya jika variabel keamanan kerja ditingkatkan 1% saja maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 52,6%. Sebaliknya jika variabel keamanan kerja diturunkan sebesar 1% saja maka kepuasan kerja karyawan pada industri media siber di Yogyakarta akan menurun sebesar 52,6%. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau *Ceteris paribus*.
4. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,188 artinya variabel komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada industri media siber di Yogyakarta sebesar 18,8%. yang artinya jika variabel komitmen organisasi ditingkatkan 1% saja maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 18,8%. Sebaliknya jika variabel komitmen kerja diturunkan sebesar 1% saja maka

kepuasan kerja karyawan pada industri media siber di Yogyakarta akan menurun sebesar 18,8%. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau *Ceteris paribus*.

### 1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F ditunjukkan pada Tabel 4.11 yang dapat diuji hipotesis sebagai berikut:

H0 = Fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi *secara bersama-sama* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan media siber di Yogyakarta.

H1 = Fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi *secara bersama-sama* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan media siber di Yogyakarta.

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 4.14, diperoleh nilai F hitung sebesar 198,425 dengan nilai signifikan 0,000. Dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $198,425 > 3,96$ ), maka H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan media siber di Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis ini maka H4 yang diajukan penelitian yang berbunyi fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja terbukti. Uji Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menggunakan nilai *adjusted R<sup>2</sup>*. Adapun hasil koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 4.15** Hasil Uji  $R^2$

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>
1	0,938 <sup>a</sup>	0,880	0,876

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari hasil uji  $R^2$ , diperoleh nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,876 atau 87,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada industri media siber di Yogyakarta dapat dijelaskan sebesar 87,6% oleh variabel independen yaitu fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 12,4% variasi kepuasan kerja karyawan pada industri media siber di Yogyakarta dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel independen penelitian ini.

## 2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja jika hasil uji t diperoleh nilai probabilitas atau nilai signifikan ( $p$ )  $\leq$  0,05. Pada uji t juga diperoleh informasi mengenai arah pengaruh fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (beta). Adapun hasil uji t ditunjukkan pada Tabel 4.16 sebagai berikut:

**Tabel 4.16** Hasil Uji t

Variabel	Beta	Sig.	Kesimpulan
Fleksibilitas tenaga kerja	0,106	0,034	Signifikan
Keamanan kerja	0,526	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi	0,188	0,001	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, menunjukkan hasil uji t pada variabel fleksibilitas tenaga kerja memiliki nilai signifikan 0,034 dengan koefisien regresi 0,106, variabel keamanan kerja memiliki nilai signifikan 0,000 dengan koefisien regresi 0,526 dan variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikan 0,001 dengan koefisien regresi 0,188. Berikut merupakan uraian hasil uji t pada masing-masing variabel independen sebagai berikut:

**a. Pengaruh Fleksibilitas Tenaga Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

H<sub>0</sub> = Tidak ada pengaruh fleksibilitas tenaga kerja terhadap kepuasan kerja

H<sub>1</sub> = Ada pengaruh fleksibilitas tenaga kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil uji t diperoleh nilai probabilitas/sig (p) sebesar 0,034 dengan nilai koefisien regresi (beta) 0,106. Dikarenakan nilai sig lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  atau (0,034 < 0,05), maka H<sub>0</sub> ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas tenaga kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

**b. Pengaruh Keamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

H<sub>0</sub> = Tidak ada pengaruh keamanan kerja terhadap kepuasan kerja

H<sub>1</sub> = Ada pengaruh keamanan kerja terhadap kepuasan kerja



Dari hasil uji t diperoleh nilai probabilitas/sig (p) sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi (beta) 0,526. Dikarenakan nilai sig lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  atau ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa keamanan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

### c. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

$H_0$  = Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

$H_1$  = Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil uji t diperoleh nilai probabilitas/sig (p) sebesar 0,001 dengan nilai koefisien regresi (beta) 0,188. Dikarenakan nilai sig lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  atau ( $0,001 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

## 4.4 Pembahasan

Dalam analisis deskripsi berdasarkan analisis regresi linier berganda didapat hasil perhitungan yang telah dilakukan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel penelitian yakni fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh dari fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja serta mengetahui faktor yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja pada industri media siber di Yogyakarta. Selanjutnya berikut merupakan penjelasan hipotesis dari penelitian ini yaitu:

### 1. Pengaruh fleksibilitas tenaga kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan uji hipotesis 1 memperoleh hasil bahwa hubungan variabel

fleksibilitas tenaga kerja terhadap kepuasan kerja yang memiliki nilai sig (p) hasil uji t sebesar 0,034. Dikarenakan nilai sig (p) lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  atau ( $0,034 < 0,05$ ), yang berarti pengaruh fleksibilitas tenaga kerja terhadap kepuasan kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya bahwa fleksibilitas tenaga kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wilczynska *et al.*, (2015) dan Jahn (2015) yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu penelitian Origo dan Pagani (2008) yang menguji secara empiris dari berbagai pengaturan kerja yang fleksibel menghasilkan efek yang berbeda pada kepuasan kerja di Eropa. Hasil penelitian tersebut menunjukkan hubungan yang positif antara fleksibilitas fungsional dan kepuasan kerja.

Fleksibilitas kerja digambarkan sebagai kunci keberhasilan kompetitif sebuah organisasi karena berdampak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan dan kondisi tempat kerja. Fleksibilitas kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan kebebasan lebih dalam mengatur jadwal kerja, durasi kerja dan mengenai bekerja paruh waktu. Fleksibilitas jadwal kerja merupakan fleksibilitas yang dapat membantu karyawan dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dengan tanggung jawab terhadap keluarga sehingga dapat bermanfaat bagi karyawan maupun organisasi (Lambert, 2000). Dengan adanya kebijakan tersebut di dalam suatu organisasi, maka akan menciptakan rasa aman serta tercapainya kesejahteraan pada karyawan sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja para

karyawan. Semakin tinggi fleksibilitas kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## **2. Pengaruh keamanan kerja terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan uji hipotesis 2 memperoleh hasil bahwa hubungan variabel keamanan kerja terhadap kepuasan kerja yang memiliki nilai sig (p) dari hasil uji t sebesar 0,000. Dikarenakan nilai sig (p) lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  atau ( $0,000 < 0,05$ ), yang berarti terdapat pengaruh keamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya bahwa keamanan kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Reinardy (2012) yang menyatakan persepsi keamanan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu penelitian Probst (2003) menggambarkan keamanan kerja dan kepuasan kerja pada pegawai pemerintah di bidang kesehatan dan layanan masyarakat. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keamanan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif tetapi tidak memiliki pengaruh pada tingkatan kepuasan para supervisor. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Smit *et al.*, (2016) Hasil penelitian ini ketidakamanan kerja ditemukan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.

Keamanan kerja menegaskan pada tunjangan kesehatan bagi karyawan serta keluarga karyawan dan memberikan program-program yang dapat mengembangkan kemampuan, keterampilan serta pengetahuan karyawan. Dari

hasil penelitian dan penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki keamanan kerja yang tinggi maka cenderung akan merasa puas. Semakin tinggi keamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

### **3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan uji hipotesis 3 memperoleh hasil bahwa hubungan variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang memiliki nilai sig (p) hasil uji t sebesar 0,001. Dikarenakan nilai sig (p) lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  atau ( $0,001 < 0,05$ ), yang berarti terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang artinya bahwa komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lizote *et al.*, (2017) yang menganalisis hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja para PNS di Balai Kota. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa PNS Balai Kota merasa puas ketika mereka secara efektif berkomitmen dan tidak puas jika komitmen mereka hanya untuk mematuhi norma-norma. Selain itu, pada penelitian Rusu (2013) yang menganalisis hubungan antara komitmen organisasi secara keseluruhan dan kepuasan kerja yang membuktikan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai korelasi yang kuat, semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi. Begitupula dengan penelitian Rauf *et al.*, (2013) yang membuktikan bahwa kedua dimensi yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada guru mata pelajaran di Sekolah Menengah

Tinggi Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan mempunyai korelasi yang positif.

Komitmen karyawan dalam suatu organisasi dapat diperkuat dengan mengurangi tuntutan kerja karyawan dan meningkatkan kemampuan karyawan dengan mengembangkan pendidikan, keterampilan dan pengetahuan. Dari hasil penelitian dan penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka cenderung akan merasa puas. Dengan demikian komitmen organisasi yang tinggi akan mengarah pada kepuasan kerja yang tinggi.

#### **4. Pengaruh fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan uji hipotesis 4 memperoleh hasil bahwa hubungan fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja memiliki nilai F hitung sebesar 198,425 dengan nilai sig (p) dari hasil uji F sebesar 0,000. Dikarenakan nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau ( $198,425 > 3,96$ ) dan nilai sig (p) lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  atau ( $0,000 < 0,05$ ), yang berarti terdapat pengaruh fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang artinya bahwa fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terbukti memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wilczynska *et al.*, (2015) bahwa fleksibilitas kerja dan keamanan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan pekerja di Polandia. Selain itu penelitian Jahn (2015) menunjukkan

bahwa fleksibilitas kerja dan keamanan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan pekerja. Kemudian juga didukung oleh hasil penelitian Rauf *et al.*, (2013) bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru mata pelajaran di Sekolah Menengah Tinggi Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan berkorelasi positif. Dari hasil penelitian dan penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa adanya fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian semakin tinggi fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### **5. Faktor yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja**

Faktor yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja adalah keamanan kerja yang memiliki nilai koefisien regresi terbesar yaitu 0,526. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Reinardy (2012) yang menyatakan bahwa persepsi keamanan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, Probst (2003) mengatakan bahwa keamanan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif. Semakin meningkatnya keamanan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Keamanan kerja mengacu pada probabilitas seseorang dalam mempertahankan pekerjaannya. Salah satu yang diperlukan dalam mempertahankan pekerjaannya adanya stabilitas dari karyawan. Karyawan yang memiliki stabilitas menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki perlindungan kerja atau keamanan kerja yang kuat. Menurut ILO (2004), keamanan kerja

meliputi peluang untuk memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Dengan adanya mekanisme tersebut maka keamanan kerja karyawan akan tercapai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi keamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari pembahasan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Fleksibilitas tenaga kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Keamanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
5. Faktor yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan adalah keamanan kerja..

#### **5.2 Saran**

Saran untuk penelitian selanjutnya antara lain:

1. Bagi organisasi diharapkan dapat memberikan kebebasan lebih untuk mengatur jadwal kerja, durasi kerja, dan mengenai bekerja paruh waktu, memberikan program-program yang dapat mengembangkan kemampuan karyawan, memperkuat komitmen karyawan dalam suatu organisasi dilakukan dengan mengurangi tuntutan kerja karyawan dan meningkatkan kemampuan karyawan.
2. Bagi peneliti dapat melakukan penelitian di tempat lain dengan sampel yang berbeda, untuk mengetahui fleksibilitas tenaga kerja, keamanan kerja dan komitmen organisasi pada setiap karyawan. Untuk metode pengumpulan data



disarankan menggunakan metode lain untuk membuat variasi dalam penelitian terkait faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zainal. (2016). Hubungan Keamanan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Keluar pada Karyawan PT. Tirta Raya Abadi Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, 5(2), 157-166.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the Workplace Theory Research and Application*. United States of America: Sage Publication, Inc.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2003). *A Handbook of Human Resources Management Practice*. London: Kogan Page.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Beatson, M. (1994). *Labour Market Flexibility*, Research Series 48. Moorfoot: Employment Departement.
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2002). Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *The Economic Journal*, 112(480), 189-213.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307.
- Chung, H., & van Oorschot, W. (2010). Employment Insecurity of European Individuals During the Financial Crisis: A Multi-Level Approach. *Reconciliation of Work and Welfare in Europe Working Paper*, (14).
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and Comparison Income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359-81.
- Cooper dan Schindler. (2014). *Bussiners Research Method*. New York: McGrawHill
- De Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs Subjective' Job Insecurity:

Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149-188.

De Cuyper, N., de Jong, J., de Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature Review of Theory and Research on the Psychological Impact of Temporary Employment: Towards a Conceptual Model. *International Journal of Management Review*, 10, 25-51.

Freeman, L. C. (1978). Centrality in Social Networks Conceptual Clarification. *Social Networks*, 1(3), 215-239.

Gangai, K. N., & Agrawal, R. (2015). Job Satisfaction and Organizational Commitment: Is It Important for Employee Performance. *International Journal Management Business Research*, 5(4), 269-278.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L., John, M. I., & James, H. D. (2003). *Organizations Behavior, Structure and Processes*. Boston: Richard Irwin, Inc.

Goudswaard, A., & de Nanteuil, M. (2000). *Flexibility and Working Conditions: A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Publication, Dublin.

Graaf-Zijl, D. (2005). The Anatomy of Job Satisfaction and the Role of Contingent Employment Contracts. *TI Discussion Paper No. 2005-119/3*.

Green, C., & Heywood, J. (2011). Flexible Contracts and Subjective Well-Being. *Economic Inquiry*, 49, 716-729.

Hadi, Sutrisno. (2002). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Andi Offset.

Handoko, st, T. H. (2006). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

<https://dewanpress.or.id/data/perusahaanpers>. Diakses pada tanggal 12 Juni 2020

Hobson, B. (2014). *Worklife Balance the Agency & Capabilities GAP*. UK: Oxford University Press.

International Labour Organization. (2004). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia* [database on the Internet] [diakses 15 Januari 2020]

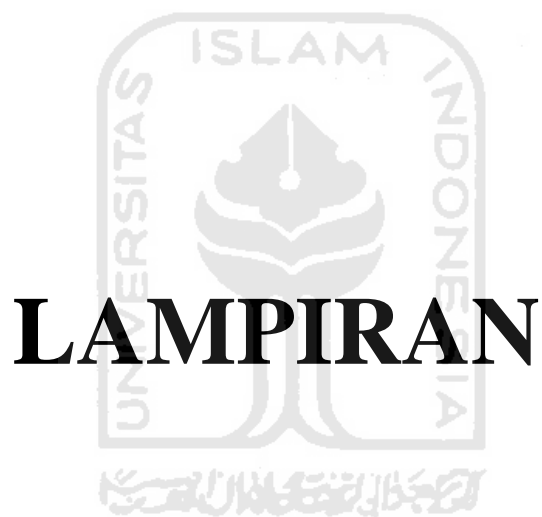
- International Labour Organization. (2015). *Tren Tenaga Kerja dan Sosial di Indonesia 2014-2015: Memperkuat Daya Saing dan Produktivitas melalui Pekerjaan Layak*. Jakarta: ILO.
- Jahn, E. (2015). Don't Worry, Be Flexible? Job Satisfaction among Flexible Workers. *Australian Journal of Labour Economics*, 18(2), 147-168.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*, fifth Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Lado, A. A., & Wilson, M. C. (1994). Human Resource Systems and Sustained Competitive Advantage: A Competency-Based Perspective. *Academy of Management Review*, 19(4), 699-727.
- Lambert, S. J. (2000). Added Benefits: The Link Between Work-Life Benefits and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 43(5), 801-815.
- Ledford Jr, G. E. (1995). Paying for the Skills, Knowledge, and Competencies of Knowledge Workers. *Compensation & Benefits Review*, 27(4), 55-62.
- Lewis, S. (2003). Flexible Working Arrangements: Implementation, Outcomes and Management. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 18, 1-27.
- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., & do Nascimento, S. (2017). Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Study with Municipal Civil Servants. *Revista de Administração Pública*, 51(6), 947-967.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally, 1297-1349.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Penerjemah Yuwono. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-188.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.

- Mowday, R.T, Porter, L.W dan Steers R.M. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc
- Nesadurai, H. S. (2005). Conceptualising Economic Security in an Era of Globalisation: What Does the East Asian Experience Reveal? *CSGR Working Paper No. 157/05*.
- Origo, F., & Pagani, L. (2008). Workplace Flexibility and Job Satisfaction: Some Evidence from Europe. *International Journal of Manpower*, 29(6), 539-566.
- Oswald, A. J. (1997). Happiness and Economic Performance. *The Economic Journal*, 107(445), 1815-1831.
- Priyatno, D. (2009). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Probst, T. M. (2003). Development and Validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale: A Classical Test Theory and IRT Approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 451-467.
- Rauf, M., Akhtar, M. S., & Asim, S. M. (2013). Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction of Teachers Serving as Subject Specialists at Higher Secondary Schools in Khyber Pakhtunkhwa. *Dialogue (Pakistan)*, 8(2), 144-154.
- Reinardy, S. (2012). Job Security, Satisfaction Influence Work Commitment. *Newspaper Research Journal*, 33(1), 54-70.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusu, R. (2013). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Buletin Stiintific*, 18(1).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John wiley & Sons.
- Sigit, S. (1999). *Pengantar Metodologi Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sikorska-Simmons, E. (2005). Predictors of Organizational Commitment Among Staff in Assisted Living. *The Gerontologist*, 45(2), 196-205.
- Silalahi, U. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2008). Job Insecurity and Well-Being: Moderation by Employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739.

- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siqueira, M. M. (2008). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed Editora, 265-274.
- Smit, N. W., De Beer, L. T., & Pienaar, J. (2016). Work Stressors, Job Insecurity, Union Support, Job Satisfaction and Safety Outcomes Within the Iron Ore Mining Environment. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1), 1-13.
- Soltwedel, R., Dohse, D., & Krieger-Boden, C. (1999). EMU Challenges European Labor Market. *IMF Working Paper WP/99/131*.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction*. USA: Sage Publications, Inc.
- Staufenbiel, T. dan Konig, C.J. (2011) "An Evaluation of Borg's Cognitive and Affective Job Insecurity Scales" *International Journal of Business and Social Science*, vol Vol. 2 No. 20.
- Storey, J. (1995). Human Resource Management: Still Marching On, or Marching Out. *Human Resource Management: A Critical Text*, 1, 3-32.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi & Purwanto, S. K. (2011). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tros, F. (2004). Towards Flexicurity in Policies for the Older Workers in EU-Countries? *Paper at the IREC Conference*, 1-15.
- Umar, H. (2005). *Metode Penelitian untuk Tesis dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Vandenberg, R & Lance, C. (1992). Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management*, 18, 153-167.
- Wilczyńska, A., Batorski, D., & Sellens, J. T. (2015). Employment Flexibility and Job Security as Determinants of Job Satisfaction: The Case of Polish Knowledge Workers. *Social Indicators Research*, 126(2), 633-656.
- Wilthagen, T., Tros, F., & Van Lieshout, H. (2004). Towards 'Flexicurity'? Balancing Flexibility and Security in EU Member States. *European Journal of Social Security*, 6(2), 113-136.
- Yucel, I. (2012). Examining the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7(20), 44-58.

- Zeffane, R., Ibrahim, M. E., & Al Mehairi, R. (2008). Exploring the Differential Impact of Job Satisfaction on Employee Attendance and Conduct: The Case of a Utility Company in the United Arab Emirates. *Employee Relations*, 30(3), 237-250.
- Zin, M. R. (2004). Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment. *Gajah Mada International Journal of Bussiness*, 6, 323-324.





# LAMPIRAN



## Lampiran 1 KUESIONER

No.Responden

### PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Sebelum menjawab kuesioner, mohon lengkapi identitas responden dengan mengisi nama, jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir.
2. Untuk menjawab kuisisioner, beritanda checklist (√) pada kolom SS, S, TS, STS yang tersedia, dengan keterangan sebagai berikut : SS : Sangat Setuju S : Setuju N : Netral TS : Tidak Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
3. Pilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, setiap pernyataan hanya boleh diisi satu jawaban.
4. Tidak ada jawaban yang salah. Mohon usahakan agar menjawab setiap pernyataan dengan keyakinan tinggi sehingga tidak mengosongkan satu pun jawaban.

### I. DATA IDENTITAS RESPONDEN

Beri tanda checklist (√) pada pilihan jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu,  
Saudara/sdri

- a. Nama (boleh tidak diisi) :
- b. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
- c. Usia :  < 20 th  21-30 th  31-40 th  41-50 th  >51 th

d. Lama Kerja :  < 2 tahun  2-3 tahun  > 3 tahun

e. Pendidikan Terakhir :

SMA/SMK  Diploma I (D I)  Diploma II (D II)

Diploma III (D III)

Strata 1 (S-1)  Strata 2 (S-2)

## II. KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>A.</b>	<b>Pekerjaan itu sendiri (work it Self).</b>					
1.	Saya puas dengan jabatan saya bekerja saat ini					
2.	Jabatan yang saya pegang sesuai dengan keahlian Saya					
3.	Orang orang di sekitar saya mendukung saya dengan jabatan saya saat ini					
<b>B.</b>	<b>Gaji atau upah (Pay).</b>					
4.	Saya puas dengan gaji saya saat ini					
5.	Bayaran yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya					
6.	Pekerjaan saya mendapatkan tunjangan kesehatan yang baik					
<b>C.</b>	<b>Promosi (Promotion Opportunity).</b>					

7.	Pekerjaan ini masih memberikan kesempatan bagi saya untuk dipromosikan					
8.	Saya puas dengan kebijakan promosi diperusahaan ini					

<b>D.</b>	<b>Pimpinan (Supervision).</b>					
9.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan Atasan					
10.	Atasan selalu adil dalam memperlakukan Karyawan					
11.	Atasan memperhatikan karyawan dengan baik					
12.	Atasan cukup mengekang dalam pekerjaan					
<b>E.</b>	<b>Rekan kerja (Work Group)</b>					
13.	Rekan kerja saya dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaan					
14.	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja					
15.	Rekan kerja membuat saya bersemangat bekerja					

### III. FLEKSIBILITAS KERJA

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>A.</b>	<b>Waktu lembur</b>					
1.	Saya bisa bekerja lembur jika saya Menginginkannya					
2.	Saya dapat mengatur jam istirahat saya sesuai jawal kerja saya					

<b>B.</b>	<b>Waktu kerja tetap</b>					
3.	Aturan jadwal kerja yang diberikan perusahaan Fleksibel					
4.	Saya dapat membuat jadwal kerja secara bebas					

<b>C.</b>	<b>Perbankan waktu</b>					
5.	Tidak ada tuntutan durasi pekerjaan yang saya Lakukan					
6.	Durasi kerja setiap hari saya fleksibel					
<b>D.</b>	<b>Minggu kerja terkompresi</b>					
7.	Saya bisa mengatur dan mengumpulkan jam kerja saya dalam satu waktu, hingga sisa waktunya dapat saya manfaatkan untuk lainnya					
8.	Saya dinilai berdasarkan hasil dan bukan lama jam kerja					
<b>E.</b>	<b>Bekerja untuk periode tertentu</b>					
9.	Saya sudah bekerja selama minimal dua tahun di perusahaan ini					
10.	Pekerjaan saya dapat berubah berdasarkan tren yang ada					
<b>F.</b>	<b>Kerja paruh waktu</b>					
11.	Saya masih memiliki waktu untuk kerja paruh Waktu					
12.	Saya bisa memiliki pekerja paruh waktu sebagai karyawan saya					
<b>G.</b>	<b>Berbagi pekerjaan</b>					

13.	Saya bisa berbagi tanggung jawab dengan rekan kerja saya					
14.	Saya bisa bekerja dengan rekan kerja saya dari tempat yang berbeda					
<b>H. Teleworking</b>						
15.	Tempat pekerjaan yang saya lakukan fleksibel					
16.	Aturan lokasi pekerjaan yang saya lakukan Fleksibel					

#### IV. KEAMANAN KERJA

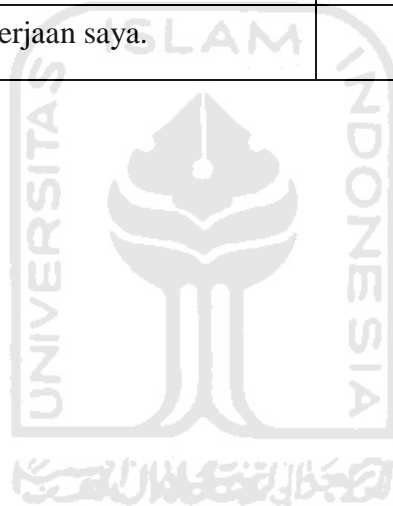
No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>A.</b>	<b>Kesempatan promosi</b>					
1.	Saya memiliki peluang naik jabatan dalam karir					
2.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk bekerja di posisi lain disesuaikan dengan keahlian yang saya miliki					
3.	Perusahaan memberikan ruang serta kesempatan untuk karyawannya berkembang					
4.	Perusahaan memberikan program-program yang dapat mengembangkan kemampuan saya					
<b>B.</b>	<b>Kondisi pekerjaan</b>					
5.	Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini					
6.	Saya menantikan dengan keyakinan akan diperkenalkannya teknologi baru					

7	Pekerjaan ini memberikan gaji yang layak					
8	Pekerjaan ini juga memberikan tunjangan lainnya seperti kesehatan, pendidikan, dll					
9	ketentuan pemecatan dengan uang pesangon sudah tercatat dengan jelas dalam SK saya					
10	Saya merasa aman dengan kondisi perusahaan saat ini					
<b>C.</b>	<b>Kesempatan untuk berkarir</b>					
11	saya akan dipekerjakan untuk waktu yang lama di tempat kerja saya saat ini					
12	Saya menganggap karir saya aman					
13	Saya adalah pekerja tetap di perusahaan ini					
14	Saya merasa aman dengan kondisi perusahaan saat ini					

## V. KOMITMEN

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>A.</b>	<b>Affective commitment (Komitmen afektif)</b>					
1.	Saya merasa bangga bekerja untuk perusahaan ini..					
2.	Saya merasa persoalan perusahaan seolah-olah juga persoalan saya					

<b>B.</b>	<b>Continuance commitment (Komitmen berkesinambungan).</b>					
3.	Saya merasa nyaman dengan perusahaan ini sebagai tempat hidup dan bekerja.					
4.	Saya bersedia untuk menghabiskan sisa karir saya pada perusahaan ini					
<b>C.</b>	<b>Normative commitment (Komitmen normatif).</b>					
5.	Hal terpenting dalam hidup saya adalah pekerjaan saya.					
6.	Saya hidup untuk pekerjaan saya.					



## Lampiran 2

### TABULASI JAWABAN KUESIONER

No	Nama Responden	Jenis Kelamin	Usia	Lama Kerja di Media Siber	Pendidikan Terakhir
1	Iridwan	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
2	Galih Oktavian	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
3	Made Sukma	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
4	Fahlemi faradela	Wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
5	Lia	Wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
6	Morin	Wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
7	Ilham	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
8	Singgih Prabowo	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
9	Suma danu r	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
10	agung	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
11	Pandu	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
12	Sasla	Wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
13	tasa rahmanda	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
14	nanda	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
15	stami	Wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Diploma III (D III)
16	oka	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Diploma III (D III)
17	rafky	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Diploma I (D I)
18	prakas dwi	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
19	arif	Laki-laki	31-40 Tahun	2-3 Tahun	Strata 2 (S-2)
20	rakhmad ilyas	Laki-laki	31-40 Tahun	>3 tahun	Strata 2 (S-2)
21	Aulia Rahmawaty	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK



22	Rida Himyati Hasna	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Diploma III (D III)
23	Denis Muhammad Irfan	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Diploma III (D III)
24	sinta komara	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
25	Putri Medina Agrezta	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
26	Widi Dwi Adhawati	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
27	PujiRidwansy ah	Laki-laki	31-40 Tahun	>3 tahun	Strata 1 (S-1)
28	Ichsan nurmansyah	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
29	Meisa damayanti	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Diploma III (D III)
30	Dita Julianti	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Diploma III (D III)
31	Rosyanda Sastie Jagattri	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Diploma III (D III)
32	muhammad yusuf	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Diploma III (D III)
33	Rizky syaeful anwar	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
34	ita juwita	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
35	Rendi Agus Tirtana	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 2 (S-2)
36	Annisa Maretiamy	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
37	ristami annisa	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
38	Khansa R	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
39	Mita Amelia	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
40	Suci Ananda	wanita	31-40 Tahun	>3 tahun	Strata 2 (S-2)
41	risma nopianti	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
42	Diny Maryani Hermawan	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
43	ayudhia chandra pusparini	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Diploma III (D III)
44	Jayanti Widiastuti	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Diploma III (D III)

No	Nama Responden	Jenis Kelamin	Usia	Lama Kerja di Media Siber	Pendidikan Terakhir
45	Ferdinand Is Suhendra	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
46	agungsaputra	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
47	Anjani Meilawati Dewi	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
48	Gina Sonia	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
49	ayudhia chandra pusparini	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
50	wendyna oktaviani	wanita	21-30 Tahun	>3 tahun	Strata 1 (S-1)
51	Wahyu Aji Komara	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
52	Salma Nur Aisy	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Diploma III (D III)
53	indah nur maulida	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Diploma III (D III)
54	Dicky Sudrajat	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
55	Deri Likandra Triputra	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
56	arief sudianto	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
57	ari ramdani	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
58	Indri Zaqiah	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
59	Muhammad Neval Maldini	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
60	dinda agung apriyana	Laki-laki	31-40 Tahun	>3 tahun	Strata 1 (S-1)
61	Syahdan Dwi Cahyo	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Diploma III (D III)
62	Ana Muslimah	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
63	Ghita Listyawati Piayu	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
64	muhammad ferdi	Laki-laki	21-30 Tahun	>3 tahun	Strata 2 (S-2)
65	Dhea Novia Parhana	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK

66	Evi Hafizah Rahma	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
67	afgani maulana a.s.	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
68	moch adnand heriansyah	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
69	Kirana Citra Destiyanti	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Diploma III (D III)
70	Lassandra Kattyana	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
71	arif.santoso	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
72	Saepuloh	Laki-laki	21-30 Tahun	>3 tahun	Strata 1 (S-1)
73	Rizal Ermanto	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
74	Nur Devi Yusiawati	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
75	Selisa Fatimah	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
76	Muhammad Rizki Alhafizh	Laki-laki	21-30 Tahun	>3 tahun	Strata 1 (S-1)
77	Renaya Sarasti	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
78	Lucky Wiratama Suganda	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Diploma III (D III)
79	Gracia vini	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Diploma III (D III)
80	Yolanda Novitri Setiawan	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Diploma III (D III)
81	suci wulan sari	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
82	Nurfa Resti Aulia	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	Strata 1 (S-1)
83	Israqi Atsiruddin Sidqi Ramdhani	Laki-laki	31-40 Tahun	>3 tahun	Strata 2 (S-2)
84	Israqi Atsiruddin Ramdhani	Laki-laki	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK
85	zella zakiyah	wanita	21-30 Tahun	2-3 Tahun	SMA/SMK

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y
1	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3.53
2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2.93
3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5	5	2	3	2	2	3.67
4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3.87
5	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3.07
6	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	1	3	3	4	4.13
7	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3.53
8	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3.13
9	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1.60
10	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1.53
11	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	2	4	3	2	3.67
12	3	5	5	1	4	1	4	4	4	5	5	1	5	4	4	3.67
13	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	2	4	3	3	3.60
14	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3.53
15	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	3	3.60
16	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	1	4	5	3	3.93
17	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	2	5	4	4	3.67
18	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	1	4	4	3	3.73
19	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	1	4	3	3	4.13
20	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	1	5	5	3	4.27
21	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3.53
22	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2.93
23	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5	5	2	3	2	2	3.67
24	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3.87
25	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3.07
26	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	1	3	3	4	4.13
27	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3.53
28	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3.13
29	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1.60
30	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	3	3.60
31	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	1	4	5	3	3.93
32	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	2	5	4	4	3.67
33	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	1	4	4	3	3.73
34	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	1	4	3	3	4.13
35	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	1	5	5	3	4.27
36	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3.53
37	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2.93
38	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	3	3.60
39	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	1	4	5	3	3.93

40	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	2	5	4	4	3.67
41	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	1	4	4	3	3.73
42	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	1	4	3	3	4.13
43	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	1	5	5	3	4.27
44	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3.53
45	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2.93
46	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3.07
47	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	1	3	3	4	4.13
48	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3.53
49	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3.13
50	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1.60
51	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3.53
52	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2.93
53	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	3	3.60
54	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	1	4	5	3	3.93
55	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	2	5	4	4	3.67
56	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	1	4	4	3	3.73
57	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	1	4	3	3	4.13
58	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	1	5	5	3	4.27
59	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3.53
60	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	1	3	3	4	4.13
61	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3.53
62	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3.13
63	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	3	3.60
64	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	1	4	5	3	3.93
65	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	2	5	4	4	3.67
66	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	1	4	4	3	3.73
67	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	1	4	3	3	4.13
68	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	1	5	5	3	4.27
69	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3.53
70	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2.93
71	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3.53
72	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2.93
73	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	3	3.60
74	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	1	4	5	3	3.93
75	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	2	5	4	4	3.67
76	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	1	4	4	3	3.73
77	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	1	4	3	3	4.13
78	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	1	5	5	3	4.27

79	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3.53
80	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3.53
81	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2.93
82	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	3	3.60
83	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	1	4	5	3	3.93
84	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	2	5	4	4	3.67
85	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	1	4	4	3	3.73

N o	X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	X1 .9	X1 .10	X1 .11	X1 .12	X1 .13	X1 .14	X1 .15	X1 .16	X1
1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33.44
2	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	33.44
3	4	2	4	1	4	4	4	2	3	5	1	4	2	1	5	5	43.06
4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	33.63
5	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	32.50
6	5	4	5	5	4	4	5	5	1	4	2	2	5	5	5	5	54.19
7	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	43.81
8	4	4	2	2	2	2	3	5	2	4	2	3	3	4	2	2	23.13
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	22.44
10	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	12.00
11	2	1	2	1	3	2	5	4	4	3	2	1	4	4	2	2	23.19
12	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55.19
13	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	3	34.31
14	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	2	3	4	3	4	4	34.06
15	5	4	4	3	4	3	4	5	5	3	2	3	5	4	4	4	34.44
16	5	5	4	3	2	2	3	5	5	3	2	3	5	4	4	4	34.31
17	5	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	34.69
18	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	44.63
19	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	2	3	3	3	5	5	44.81
20	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	55.44
21	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	34.69
22	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	34.69
23	4	2	4	1	4	4	4	2	3	5	1	4	2	1	5	5	44.31
24	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	34.88
25	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	33.75
26	5	4	5	5	4	4	5	5	1	4	2	2	5	5	5	5	55.44
27	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	45.06
28	4	4	2	2	2	2	3	5	2	4	2	3	3	4	2	2	24.38
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	23.69
30	5	4	4	3	4	3	4	5	5	3	2	3	5	4	4	4	35.38

31	5	5	4	3	2	2	3	5	5	3	2	3	5	4	4	35.25	
32	5	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	5	4	4	35.63	
33	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	5.56
34	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	2	3	3	3	5	4	5.75
35	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	6.38
36	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5.63
37	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5.63
38	5	4	4	3	4	3	4	5	5	3	2	3	5	4	4	3	5.88
39	5	5	4	3	2	2	3	5	5	3	2	3	5	4	4	3	5.75
40	5	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	5	4	4	3	6.13
41	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	6.06
42	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	2	3	3	3	5	4	6.25
43	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	6.88
44	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	6.13
45	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	6.13
46	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	5.06
47	5	4	5	5	4	4	5	5	1	4	2	2	5	5	5	5	6.75
48	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	6.38
49	4	4	2	2	2	2	3	5	2	4	2	3	3	4	2	2	5.69
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	5.00
51	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	6.56
52	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	6.56
53	5	4	4	3	4	3	4	5	5	3	2	3	5	4	4	3	6.81
54	5	5	4	3	2	2	3	5	5	3	2	3	5	4	4	3	6.69
55	5	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	5	4	4	3	7.06
56	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	7.00
57	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	2	3	3	3	5	4	7.19
58	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	7.81
59	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	7.06
60	5	4	5	5	4	4	5	5	1	4	2	2	5	5	5	5	7.56
61	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	7.19
62	4	4	2	2	2	2	3	5	2	4	2	3	3	4	2	2	6.50
63	5	4	4	3	4	3	4	5	5	3	2	3	5	4	4	3	7.44
64	5	5	4	3	2	2	3	5	5	3	2	3	5	4	4	3	7.31
65	5	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	5	4	4	3	7.69
66	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	7.63
67	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	2	3	3	3	5	4	7.81
68	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	8.44
69	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	7.69

70	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	7.69
71	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	7.81
72	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	7.81
73	5	4	4	3	4	3	4	5	5	3	2	3	5	4	4	3	8.06
74	5	5	4	3	2	2	3	5	5	3	2	3	5	4	4	3	7.94
75	5	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	5	4	4	3	8.31
76	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	8.25
77	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	2	3	3	3	5	4	8.44
78	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	9.06
79	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	8.31
80	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	8.38
81	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	8.38
82	5	4	4	3	4	3	4	5	5	3	2	3	5	4	4	3	8.63
83	5	5	4	3	2	2	3	5	5	3	2	3	5	4	4	3	8.50
84	5	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	5	4	4	3	8.88
85	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	8.81

No1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2. 10	X2. 11	X2. 12	X2. 13	X2. 14	X2	
1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3.57
2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3.21
3	4	5	4	3	2	4	4	5	5	4	4	2	5	3	3.79
4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3.57
5	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2.64
6	4	4	5	1	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4.43
7	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4.00
8	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3.86
9	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.64
10	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.50
11	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4.64
12	4	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	2	4.43
13	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4.50
14	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4.43
15	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4.79
16	5	4	5	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4.79
17	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4.71
18	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5.43
19	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5.57
20	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	3	5.50
21	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5.00



22	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4.64
23	4	5	4	3	2	4	4	5	5	4	4	2	5	3	5.21
24	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5.00
25	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4.07
26	4	4	5	1	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5.86
27	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5.43
28	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	5.29
29	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3.07
30	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	3	3	5.86
31	5	4	5	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5.86
32	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5.79
33	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	6.50
34	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	6.64
35	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	3	6.57
36	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	6.07
37	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	5.71
38	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	3	3	6.43
39	5	4	5	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	6.43
40	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	6.36
41	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	7.07
42	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	7.21
43	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	3	7.14
44	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	6.64
45	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	6.29
46	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	5.57
47	4	4	5	1	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	7.36
48	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	6.93
49	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	6.79
50	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4.57
51	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	7.14
52	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	6.79
53	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	3	3	7.50
54	5	4	5	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	7.50
55	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	7.43
56	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	8.14
57	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	8.29
58	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	3	8.21
59	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	7.71
60	4	4	5	1	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	8.29

61	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	7.86
62	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	7.71
63	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	3	3	8.21
64	5	4	5	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	8.21
65	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	8.14
66	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	8.86
67	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	9.00
68	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	3	8.93
69	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	8.43
70	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	8.07
71	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	8.57
72	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	8.21
73	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	3	3	8.93
74	5	4	5	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	8.93
75	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	8.86
76	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	9.57
77	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	9.71
78	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	3	9.64
79	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	9.14
80	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	9.21
81	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	8.86
82	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	3	3	9.57
83	5	4	5	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	9.57
84	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	9.50
85	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	10.21

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
1	3	2	4	3	2	2	2.67
2	4	4	4	3	3	2	3.33
3	3	2	3	3	4	5	3.33
4	4	4	4	4	4	4	4.00
5	3	3	2	2	2	2	2.33
6	5	5	3	4	5	5	4.50
7	3	3	3	3	3	3	3.00
8	3	2	3	3	2	1	2.33
9	1	1	1	1	1	1	1.00
10	2	1	2	1	2	1	1.50
11	3	3	3	2	3	1	2.50
12	5	3	2	1	4	3	3.00

13	3	3	3	3	3	3	3.00
14	4	3	4	4	3	3	3.50
15	4	3	4	4	3	3	3.50
16	5	4	4	4	4	3	4.00
17	4	3	3	3	3	3	3.17
18	4	3	4	3	3	2	3.17
19	5	4	4	3	4	3	3.83
20	4	3	4	4	4	3	3.67
21	3	2	4	3	2	2	2.67
22	4	4	4	3	3	2	3.33
23	3	2	3	3	4	5	3.33
24	4	4	4	4	4	4	4.00
25	3	3	2	2	2	2	2.33
26	5	5	3	4	5	5	4.50
27	3	3	3	3	3	3	3.00
28	3	2	3	3	2	1	2.33
29	1	1	1	1	1	1	1.00
30	4	3	4	4	3	3	3.50
31	5	4	4	4	4	3	4.00
32	4	3	3	3	3	3	3.17
33	4	3	4	3	3	2	3.17
34	5	4	4	3	4	3	3.83
35	4	3	4	4	4	3	3.67
36	3	2	4	3	2	2	2.67
37	4	4	4	3	3	2	3.33
38	4	3	4	4	3	3	3.50
39	5	4	4	4	4	3	4.00
40	4	3	3	3	3	3	3.17
41	4	3	4	3	3	2	3.17
42	5	4	4	3	4	3	3.83
43	4	3	4	4	4	3	3.67
44	3	2	4	3	2	2	2.67
45	4	4	4	3	3	2	3.33
46	3	3	2	2	2	2	2.33
47	5	5	3	4	5	5	4.50
48	3	3	3	3	3	3	3.00
49	3	2	3	3	2	1	2.33
50	1	1	1	1	1	1	1.00
51	3	2	4	3	2	2	2.67

52	4	4	4	3	3	2	3.33
53	4	3	4	4	3	3	3.50
54	5	4	4	4	4	3	4.00
55	4	3	3	3	3	3	3.17
56	4	3	4	3	3	2	3.17
57	5	4	4	3	4	3	3.83
58	4	3	4	4	4	3	3.67
59	3	2	4	3	2	2	2.67
60	5	5	3	4	5	5	4.50
61	3	3	3	3	3	3	3.00
62	3	2	3	3	2	1	2.33
63	4	3	4	4	3	3	3.50
64	5	4	4	4	4	3	4.00
65	4	3	3	3	3	3	3.17
66	4	3	4	3	3	2	3.17
67	5	4	4	3	4	3	3.83
68	4	3	4	4	4	3	3.67
69	3	2	4	3	2	2	2.67
70	4	4	4	3	3	2	3.33
71	3	2	4	3	2	2	2.67
72	4	4	4	3	3	2	3.33
73	4	3	4	4	3	3	3.50
74	5	4	4	4	4	3	4.00
75	4	3	3	3	3	3	3.17
76	4	3	4	3	3	2	3.17
77	5	4	4	3	4	3	3.83
78	4	3	4	4	4	3	3.67
79	3	2	4	3	2	2	2.67
80	3	2	4	3	2	2	2.67
81	4	4	4	3	3	2	3.33
82	4	3	4	4	3	3	3.50
83	5	4	4	4	4	3	4.00
84	4	3	3	3	3	3	3.17
85	4	3	4	3	3	2	3.17

**Lampiran 3**  
**HASIL OLAHDATA DESKRIPTIF**

JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	umulative Percent
Valid Pria	41	48.2	48.2	48.2
Wanita	44	51.8	51.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	umulative Percent
Valid 21-30 tahun	79	92.9	92.9	92.9
diatas 30 tahun	6	7.1	7.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Lama\_ker

	Frequency	Percent	Valid Percent	umulative Percent
Valid 2-3 tahun	76	89.4	89.4	89.4
diatas 3 tahun	9	10.6	10.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**Frequencies**

## Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
N Valid	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.87	3.81	3.73	3.75	3.76	3.62	3.79	3.45	3.73	3.67	3.69	1.89	3.86	3.68	2.98
Std. Deviation	1.121	1.029	1.005	.999	1.065	.831	.832	.779	.931	.956	.951	.913	.742	.929	.723

## Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
Tidak Setuju	9	10.6	10.6	14.1
Netral	14	16.5	16.5	30.6
Setuju	29	34.1	34.1	64.7
Sangat Setuju	30	35.3	35.3	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	11	12.9	12.9	14.1
Netral	15	17.6	17.6	31.8
Setuju	34	40.0	40.0	71.8
Sangat Setuju	24	28.2	28.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	11	12.9	12.9	14.1
Netral	18	21.2	21.2	35.3
Setuju	35	41.2	41.2	76.5
Sangat Setuju	20	23.5	23.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	12	14.1	14.1	15.3
Netral	13	15.3	15.3	30.6

Setuju	40	47.1	47.1	77.6
Sangat Setuju	19	22.4	22.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

## Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	11	12.9	12.9	14.1
Netral	21	24.7	24.7	38.8
Setuju	26	30.6	30.6	69.4
Sangat Setuju	26	30.6	30.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

## Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	7	8.2	8.2	9.4
Netral	24	28.2	28.2	37.6
Setuju	44	51.8	51.8	89.4
Sangat Setuju	9	10.6	10.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

## Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	8.2	8.2	8.2
Netral	19	22.4	22.4	30.6
Setuju	44	51.8	51.8	82.4
Sangat Setuju	15	17.6	17.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

## Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	6	7.1	7.1	8.2
Netral	38	44.7	44.7	52.9
Setuju	34	40.0	40.0	92.9
Sangat Setuju	6	7.1	7.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
Tidak Setuju	1	1.2	1.2	4.7
Netral	30	35.3	35.3	40.0
Setuju	33	38.8	38.8	78.8
Sangat Setuju	18	21.2	21.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
Tidak Setuju	1	1.2	1.2	4.7
Netral	36	42.4	42.4	47.1
Setuju	26	30.6	30.6	77.6
Sangat Setuju	19	22.4	22.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	4	4.7	4.7	9.4
Netral	19	22.4	22.4	31.8
Setuju	45	52.9	52.9	84.7
Sangat Setuju	13	15.3	15.3	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	38	44.7	44.7	44.7
Tidak Setuju	20	23.5	23.5	68.2
Netral	25	29.4	29.4	97.6
Setuju	2	2.4	2.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	



Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	4.7	4.7	4.7
Netral	18	21.2	21.2	25.9
Setuju	49	57.6	57.6	83.5
Sangat Setuju	14	16.5	16.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	2	2.4	2.4	7.1
Netral	24	28.2	28.2	35.3
Setuju	42	49.4	49.4	84.7
Sangat Setuju	13	15.3	15.3	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	11	12.9	12.9	17.6
Netral	53	62.4	62.4	80.0
Setuju	17	20.0	20.0	100.0
Total	85	100.0	100.0	

## Frequencies

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16
N Valid	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.94	3.65	3.65	3.11	3.32	3.19	3.87	4.13	3.99	3.64	2.84	2.92	4.18	3.78	3.79	3.36
Std. Deviation	1.179	.972	.909	.887	.775	1.006	.813	1.021	1.180	.911	1.078	.775	.941	.777	.832	.871

### Frequency Table

#### X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	21.2	21.2	21.2
Netral	7	8.2	8.2	29.4
Setuju	22	25.9	25.9	55.3
Sangat Setuju	38	44.7	44.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

#### X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
Tidak Setuju	8	9.4	9.4	12.9
Netral	18	21.2	21.2	34.1
Setuju	43	50.6	50.6	84.7
Sangat Setuju	13	15.3	15.3	100.0
Total	85	100.0	100.0	

#### X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	16.5	16.5	16.5
Netral	13	15.3	15.3	31.8
Setuju	47	55.3	55.3	87.1
Sangat Setuju	11	12.9	12.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

#### X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.7	4.7	4.7

Tidak Setuju	12	14.1	14.1	18.8
Netral	45	52.9	52.9	71.8
Setuju	19	22.4	22.4	94.1
Sangat Setuju	5	5.9	5.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	17.6	17.6	17.6
Netral	29	34.1	34.1	51.8
Setuju	40	47.1	47.1	98.8
Sangat Setuju	1	1.2	1.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	26	30.6	30.6	31.8
Netral	21	24.7	24.7	56.5
Setuju	30	35.3	35.3	91.8
Sangat Setuju	7	8.2	8.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	5.9	5.9	5.9
Netral	19	22.4	22.4	28.2
Setuju	43	50.6	50.6	78.8
Sangat Setuju	18	21.2	21.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	5	5.9	5.9	7.1
Netral	18	21.2	21.2	28.2
Setuju	19	22.4	22.4	50.6

Sangat Setuju	42	49.4	49.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	11	12.9	12.9	17.6
Netral	2	2.4	2.4	20.0
Setuju	33	38.8	38.8	58.8
Sangat Setuju	35	41.2	41.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X110**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	6	7.1	7.1	8.2
Netral	32	37.6	37.6	45.9
Setuju	30	35.3	35.3	81.2
Sangat Setuju	16	18.8	18.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X1.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	5.9	5.9	5.9
Tidak Setuju	35	41.2	41.2	47.1
Netral	21	24.7	24.7	71.8
Setuju	17	20.0	20.0	91.8
Sangat Setuju	7	8.2	8.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X1.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	9.4	9.4	9.4
Tidak Setuju	4	4.7	4.7	14.1
Netral	61	71.8	71.8	85.9
Setuju	11	12.9	12.9	98.8
Sangat Setuju	1	1.2	1.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X1.13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	7.1	7.1	7.1
Netral	13	15.3	15.3	22.4
Setuju	26	30.6	30.6	52.9
Sangat Setuju	40	47.1	47.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X1.14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
Tidak Setuju	3	3.5	3.5	7.1
Netral	10	11.8	11.8	18.8
Setuju	63	74.1	74.1	92.9
Sangat Setuju	6	7.1	7.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X1.15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	10.6	10.6	10.6
Netral	13	15.3	15.3	25.9
Setuju	50	58.8	58.8	84.7
Sangat Setuju	13	15.3	15.3	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X1.16**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	8	9.4	9.4	10.6
Netral	46	54.1	54.1	64.7
Setuju	19	22.4	22.4	87.1
Sangat Setuju	11	12.9	12.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

## Frequencies

		Statistics						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X
N	Valid	85	85	85	85	85	85	85
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3.87	3.65	4.09	2.98	4.09	3.59	
	Std. Deviation	.910	1.008	.996	.816	1.042	.761	

## Frequency Table

### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.7	4.7	4.7
	Netral	29	34.1	34.1	38.8
	Setuju	26	30.6	30.6	69.4
	Sangat Setuju	26	30.6	30.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	14	16.5	16.5	17.6
	Netral	15	17.6	17.6	35.3
	Setuju	39	45.9	45.9	81.2
	Sangat Setuju	16	18.8	18.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	4	4.7	4.7	9.4
	Netral	2	2.4	2.4	11.8
	Setuju	45	52.9	52.9	64.7
	Sangat Setuju	30	35.3	35.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	9.4	9.4	9.4
Tidak Setuju	4	4.7	4.7	14.1
Netral	56	65.9	65.9	80.0
Setuju	16	18.8	18.8	98.8
Sangat Setuju	1	1.2	1.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
Tidak Setuju	3	3.5	3.5	7.1
Netral	15	17.6	17.6	24.7
Setuju	26	30.6	30.6	55.3
Sangat Setuju	38	44.7	44.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
Tidak Setuju	4	4.7	4.7	8.2
Netral	19	22.4	22.4	30.6
Setuju	58	68.2	68.2	98.8
Sangat Setuju	1	1.2	1.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
Tidak Setuju	4	4.7	4.7	8.2
Netral	2	2.4	2.4	10.6
Setuju	36	42.4	42.4	52.9
Sangat Setuju	40	47.1	47.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	8	9.4	9.4	14.1
Setuju	52	61.2	61.2	75.3
Sangat Setuju	21	24.7	24.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
Tidak Setuju	1	1.2	1.2	4.7
Netral	14	16.5	16.5	21.2
Setuju	43	50.6	50.6	71.8
Sangat Setuju	24	28.2	28.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X2.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
Tidak Setuju	1	1.2	1.2	4.7
Netral	31	36.5	36.5	41.2
Setuju	33	38.8	38.8	80.0
Sangat Setuju	17	20.0	20.0	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X2.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
Tidak Setuju	4	4.7	4.7	8.2
Netral	8	9.4	9.4	17.6
Setuju	38	44.7	44.7	62.4
Sangat Setuju	32	37.6	37.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	



**X2.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
Tidak Setuju	11	12.9	12.9	16.5
Netral	33	38.8	38.8	55.3
Setuju	26	30.6	30.6	85.9
Sangat Setuju	12	14.1	14.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X2.13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
Tidak Setuju	9	10.6	10.6	14.1
Netral	15	17.6	17.6	31.8
Setuju	38	44.7	44.7	76.5
Sangat Setuju	20	23.5	23.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X2.14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
Tidak Setuju	2	2.4	2.4	5.9
Netral	31	36.5	36.5	42.4
Setuju	49	57.6	57.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**Frequencies****Statistics**

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
N Valid	85	85	85	85	85	85
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.79	3.08	3.51	3.15	3.09	2.62
Std. Deviation	.914	.916	.766	.764	.908	.963

**Frequency Table**

**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
Tidak Setuju	1	1.2	1.2	4.7
Netral	25	29.4	29.4	34.1
Setuju	38	44.7	44.7	78.8
Sangat Setuju	18	21.2	21.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	16	18.8	18.8	23.5
Netral	38	44.7	44.7	68.2
Setuju	23	27.1	27.1	95.3
Sangat Setuju	4	4.7	4.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X3.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
Tidak Setuju	5	5.9	5.9	9.4
Netral	23	27.1	27.1	36.5
Setuju	54	63.5	63.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**X3.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	5.9	5.9	5.9
Tidak Setuju	4	4.7	4.7	10.6
Netral	49	57.6	57.6	68.2
Setuju	27	31.8	31.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

## X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
Tidak Setuju	18	21.2	21.2	24.7
Netral	36	42.4	42.4	67.1
Setuju	24	28.2	28.2	95.3
Sangat Setuju	4	4.7	4.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

## X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	10.6	10.6	10.6
Tidak Setuju	28	32.9	32.9	43.5
Netral	40	47.1	47.1	90.6
Setuju	2	2.4	2.4	92.9
Sangat Setuju	6	7.1	7.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

**Lampiran 4**  
**HASIL OLAHDATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

**Reliability Variabel Fleksibilitas Kerja Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.900	.905	16

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	53.39	77.312	.591	.885	.894
X1.2	53.68	80.910	.521	.811	.896
X1.3	53.68	81.148	.549	.982	.895
X1.4	54.22	78.699	.729	.980	.889
X1.5	54.01	86.083	.298	.937	.902
X1.6	54.14	79.575	.578	.959	.894
X1.7	53.46	80.323	.684	.896	.891
X1.8	53.20	79.305	.584	.977	.894
X1.9	53.34	79.251	.491	.832	.898
X1.10	53.69	80.548	.586	.906	.894
X1.11	54.49	82.253	.386	.963	.902
X1.12	54.41	80.817	.685	.867	.891
X1.13	53.15	78.845	.672	.904	.891
X1.14	53.55	82.488	.557	.922	.895
X1.15	53.54	80.751	.636	.975	.892
X1.16	53.96	79.344	.700	.987	.890

## Reliability Variabel Keamanan Kerja Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.945	.944	14

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	48.95	87.236	.777	.929	.939
X2.2	49.18	87.147	.696	.922	.941
X2.3	48.73	84.676	.851	.910	.937
X2.4	49.85	93.464	.452	.628	.947
X2.5	48.73	85.557	.758	.885	.940
X2.6	49.24	91.634	.622	.852	.943
X2.7	48.58	83.985	.914	.980	.935
X2.8	48.91	86.134	.739	.806	.940
X2.9	48.84	87.639	.755	.881	.940
X2.10	49.12	91.962	.477	.784	.947
X2.11	48.74	83.337	.937	.987	.934
X2.12	49.44	87.630	.674	.912	.942
X2.13	49.08	85.457	.759	.894	.940
X2.14	49.34	91.775	.653	.822	.943

## Reliability Variabel Komitmen Kerja Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.903	.903	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	15.46	12.204	.870	.864	.865
X3.2	16.16	12.639	.786	.773	.878
X3.3	15.74	15.027	.502	.698	.916
X3.4	16.09	13.777	.746	.740	.886
X3.5	16.15	12.203	.877	.884	.864
X3.6	16.62	13.118	.652	.772	.900

## Reliability Variabel Kepuasan Kerja Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.887	.885	15

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	49.42	59.866	.805	.918	.867
Y2	49.48	61.991	.743	.934	.871
Y3	49.56	63.034	.693	.928	.874
Y4	49.54	62.394	.741	.872	.871
Y5	49.53	61.395	.753	.900	.870
Y6	49.67	67.700	.490	.793	.883
Y7	49.51	71.443	.210	.705	.893
Y8	49.85	64.988	.756	.813	.873
Y9	49.56	65.368	.588	.917	.879
Y10	49.62	61.857	.819	.939	.868
Y11	49.60	64.433	.638	.721	.876
Y12	51.40	83.600	.559	.836	.921
Y13	49.44	66.701	.646	.815	.877
Y14	49.61	66.836	.487	.800	.883
Y15	50.32	67.481	.596	.835	.879

**Lampiran 5**  
**HASIL OLAHDATA REGRESI BERGANDA**

**Regression**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	3.5518	.57798	85
X1	3.5846	.59627	85
X2	3.7736	.71905	85
X3	3.2081	.71855	85

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.938 <sup>a</sup>	.880	.876	.20370	.880	198.425	3	81	.000

- Predictors: (Constant), X3, X2, X1

- Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.700	3	8.233	198.425	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3.361	81	.041		
	Total	28.061	84			

- Predictors: (Constant), X3, X2, X1

- Dependent Variable: Y



Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.585	.137		4.271	.000
X1	.106	.070	.109	2.514	.034
X2	.526	.056	.654	9.435	.000
X3	.188	.052	.234	3.614	.001

a. Dependent Variable: Y



## Lampiran 6

## Surat Permohonan Izin Penelitian



FAKULTAS  
EKONOMI

Gedung Prof. Dr. Aze Pansudiredja  
Rengas Ithya Candong Catur Dampak  
Semarang Yogyakarta 55283  
T. (0274) 881946, 885376, 833087  
F. (0274) 882889  
E. [ekonomi@iui.ac.id](mailto:ekonomi@iui.ac.id)  
W. [ekonomi.iui.ac.id](http://ekonomi.iui.ac.id)

Nomor : 495/DRK/10/Div.URT/IV/2020  
Tgl : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth  
Pimpinan  
[krjogie.com](mailto:krjogie.com)

*Assalamu alaikum wr. wb.*

Diberitakutkan dengan hormat, bahwa mahasiswa sehubungan mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini:

Nama : Muhammad Paris Rasyid  
No. Mahasiswa : 15311102  
Tempat/Tanggal Lahir : Lampung Tengah / 31 Juli 1997  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : S1 (S1)  
Alamat : Jalan Sewi No.29 15a Lingsomyo Metro Timur

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

**"Analisis Fleksibilitas Tenaga Kerja, Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Industri Media Siber di Yogyakarta)"**

Dosen Pembimbing : Fereshti Nurdiana Dhaan, SE., MM., CMM.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat menyediakan data/keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 17 April 2020  
Dekan,

Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.  
NIK: 933130101



**FAKULTAS  
EKONOMI**

Gedung Prof. Dr. Anwarudin  
Rengas Uluw Gunung Catur Depok  
Semarang Yogyakarta 55283  
T. (0274) 881546, 885376, 881067,  
F. (0274) 882383  
E. [rektor@iik.id](mailto:rektor@iik.id)  
W. [www.iik.id](http://www.iik.id)

Nomor : 497/DEK/10/Div.U.R/IV/2020  
Hal : Perubahan Ijta Penelitian

Kepada Yth  
Pimpinan  
PT Tebar Digital Online

*Wassalamu alaikum wa'rah.*

Diberitakukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Muhammad Paris Rasyid  
No. Mahasiswa : 15311102  
Tempat/Tanggal Lahir : Lampung Tengah / 31 Juli 1997  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : Strata 1 (S1)  
Alamat : Jalan Sawi No.29 15a Iringanulyo Metro Timur

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

**"Analisis Fleksibilitas Tenaga Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Industri Media Siber di Yogyakarta)"**

Dosen Pembimbing : Ferosht Nurdiana Dihan, S.E., MM.,CMPPM.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon berkenan Saudara untuk dapat memberikan data/keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu alaikum Wa'Wa.*

Yogyakarta, 17 April 2020

Dekan,



Prof. Jaka Suryana, S.E., M.Si., Ph.D.  
NIK: 933130101



FAKULTAS  
EKONOMI

Gedung Prof. Dr. Aca Paradiwaja  
Ringroad Uluwatu Kidul Gunung Sari  
Semarang Yogyakarta 55283  
T: (0274) 881546, 081376-833287  
F: (0274) 882599  
E: fakultas@iui.ac.id  
www.iui.ac.id

Nomor : 494/DEK/10/Div.UR/IV/2020  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth:  
Pimpinan  
Tirta.id

*Assalamu alaikum w.r.wb.*

Diberitahkannya dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengikuti pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Muhammad Faris Rasyid  
No. Mahasiswa : 15311102  
Tempat/Tanggal lahir : Lampung Tengah / 31 Juli 1997  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : Strata 1 (S1)  
Alamat : Jalan Sawi No.29 15a Lingmulyo Metro Timur

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

**"Analisis Fleksibilitas Tenaga Kerja, Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Industri Media Siber di Yogyakarta)"**

Dosen Pembimbing : Pereski Nurdiana Dihan, SE., MM.,CMPM.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon berkenan Saudera untuk dapat memberikan data/keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu alaikum W.r.Wb.*

Yogyakarta, 17 April 2020

Dekan,



Prof. Jaka Setyana, S.E., M.Si., Ph.D.  
NIK: 933130101



FAKULTAS  
EKONOMI

Gedung Prof. Dr. Aze-Paradindra  
Jl. Ringroad Utara Condong Catur Depok  
Sleman Yogyakarta 55283  
T. (0274) 884546, 885376, 884087;  
F. (0274) 882549  
E. [regul@uii.ac.id](mailto:regul@uii.ac.id)  
W. [www.uii.ac.id](http://www.uii.ac.id)

Nomor : 496/DK.K/10/Div.URT/IV/2020  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth  
Pimpinan  
Media Kedaulatan Rakyat Group

*Assalamu alaikum wr.wb,*

Diberikahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UIN Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Muhammad Faris Rasyid  
No. Mahasiswa : 15311102  
Tempat/Tanggal Lahir : Lampung Tengah / 31 Juli 1997  
Program Studi : Manajemen  
Jurusan : Strata 1 (S1)  
Alamat : Jalan Sawi No.29 15a Iringmulyo Metro Timur

Bermaksud mohon keterangan/data pada instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

**"Analisis Fleksibilitas Tenaga Kerja, Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Industri Media Siber di Yogyakarta)"**

Dosen Pembimbing : Fereskhi Nurdiana Dihan, SE., MM.,CMPM.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data/keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Tu, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu alaikum wr. wb.*

Yogyakarta, 17 April 2020

Dekan,

Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.  
NIK: 933130101

## Lampiran 7 BIODATA PENELITI



Nama	: Muhammad Faris Rasyid
Tempat, Tanggal Lahir	: Lampung tengah, 31 juli 1997
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
NIM	: 15311102
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Indonesia
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Riwayat Pendidikan	: 1. TK AISYAH 2. SDN MUHAMMADIYAH 1 METRO 3. SMPN 4 METRO 4. SMAN 3 METRO
Alamat	: Jl. Sawi np 29 15A metro timur, metro, Lampung
Email	: farisrasid74@gmail.com

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

**ANALISIS FLEKSIBILITAS TENAGA KERJA, KEAMANAN KERJA DAN  
KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI EMPIRIS PADA  
INDUSTRI MEDIA SIBER DI YOGYAKARTA)**

Disusun Oleh : **MUHAMMAD FARIS RASYID**

Nomor Mahasiswa : **15311102**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan  
dinyatakan **LULUS** Pada hari, tanggal: Senin, 27  
Juli 2020

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Fereshti Nurdiana Dihan,,S.E., M.M.

Penguji : Suhartini,Dra.,M.Si.

Mengetahui  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

## BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

*Bismillahirrahmannirrahim*

Pada Semester **Genap 2019/2020** hari, tanggal: **Senin, 27 Juli 2020** Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir/Skripsi yang disusun oleh:

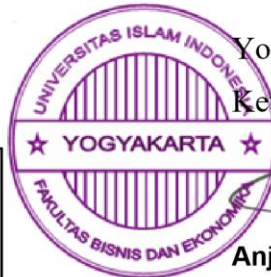
Nama : **MUHAMMAD FARIS RASYID**  
No. Mahasiswa : **15311102**  
Judul Tugas Akhir : **ANALISIS FLEKSIBILITAS TENAGA KERJA, KEAMANAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI EMPIRIS PADA INDUSTRI MEDIA SIBER DI YOGYAKARTA)**  
Pembimbing : **Fereshti Nurdiana Dihan,,S.E., M.M.**

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir/Skripsi tersebut dinyatakan:

1. **Lulus Ujian Tugas Akhir \*)**
  - a. ~~Tugas Akhir tidak direvisi~~
  - b. ~~Tugas Akhir perlu direvisi~~
2. ~~Tidak Lulus Ujian Tugas Akhir~~

Nilai : **A-**  
Referensi : **Layak/Tidak Layak \*)** ditampilkan di Perpustakaan  
Tim Penguji  
Ketua Tim : **Suhartini,Dra.,M.Si.**  
Anggota Tim : **Fereshti Nurdiana Dihan,,S.E., M.M.**

Yogyakarta, 27 Juli 2020  
Ketua Program Studi Manajemen



**Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D.**

**Keterangan:**

\*) *Coret yang tidak perlu*  
*- Bagi yang lulus Ujian Tugas Akhir dan*  
*Komprehensif, segera konfirmasi ke Divisi*  
*Akademik*