

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini kebangkitan perekonomian di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup besar. Perusahaan-perusahaan industri dan jasa bermunculan di berbagai kota, hal ini sejalan dengan lajunya perkembangan penduduk negeri ini. Di dalam masyarakat yang selalu berkembang manusia mempunyai kedudukan yang semakin penting. Meskipun kita berada, atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja, tidaklah berarti kita mengabaikan manusia sebagai pelaksana pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu dalam segala usahanya, organisasi sebaiknya memperhatikan aspek manusia dan bukan hanya aspek teknologi maupun ekonominya saja.

Manusia mempunyai keinginan dan kebutuhan yang segalanya ingin terpenuhi dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka manusia akan berusaha agar dapat berkembang dan bertahan hidup. Sumber daya manusia merupakan faktor yang utama dalam sebuah organisasi, karena manusia selain sebagai pelaksana langsung dari semua kegiatan juga merupakan motor penggerak kehidupan organisasi itu. Manusia mempunyai kelebihan akal, perasaan dan kehendak. Dengan potensi yang dimiliki tersebut manusia mengolah dan menggunakan sumber daya yang ada di dalam organisasi. Organisasi itu sendiri adalah suatu sistem pola aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-

ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan (Gitosudarmo dan Nyoman,1997:1).

Komitmen organisasi berperan penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Karyawan dengan komitmen kuat akan mempunyai keterlibatan besar untuk tidak meninggalkan tempat kerja dan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap tempat kerja. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan terhadap nilai dan sasaran yang ingin di capai organisasi (Mowday et al.,1979, dalam jurnal A. Yousef, 2000:567). Komitmen tumbuh karena terdapat unsur-unsur kelekatan dan keterlibatan karyawan berasal dari hasil proses identifikasi dan internalisasi nilai-nilai dan tujuan organisasi dan berkembang dalam pelaksanaan kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen individu terhadap organisasi antara lain, faktor-faktor yang ada dalam diri individu misalnya adalah usia, masa kerja, tingkat pendidikan, dan motivasi untuk berprestasi. Faktor-faktor yang berasal dari luar individu meliputi faktor-faktor yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, umpan balik, hubungan dengan pengawas, keterlibatan sosial, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Komitmen sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja, secara umum mengacu pada sikap yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi karyawan akan terus berupaya melakukan yang terbaik untuk organisasi sehingga akan terbentuk komitmen yang tinggi pula.

Kepuasan kerja karyawan menjadi unsur pertimbangan yang utama dalam usaha meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas. Apabila merasa puas

dengan perlakuan organisasi yakni pekerjaan, lingkungan kerja, serta hasil yang diberikan maka akan meningkatkan produktivitas, kedisiplinan dan prestasi. Banyak orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk timbulnya kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu hal ini memang bisa di terima, terutama dalam suatu negara yang sedang berkembang dimana uang merupakan kebutuhan yang vital untuk bisa memuhi kebutuhan pokok sehari-hari (As`ad,1998:111). Akan tetapi kalau masyarakat sudah memenuhi kebutuhannya secara wajar maka gaji atau upah ini tidak atau bukan faktor yang utama lagi.

Sikap karyawan telah menjadi salah satu sumber frustasi untuk organisasi, dimana perubahan kadang-kadang tidak disambut dengan baik oleh karyawan karena dianggap sebagai masalah yang dapat menimbulkan kesusahan, kerugian dan stres, tetapi ada pula yang beranggapan bahwa perubahan membawa kapuasan, kegembiraan dan keuntungan. Dalam perkembangannya organisasi perlu malakukan perubahan karena adanya desakan internal dan eksternal yaitu faktor lingkungan, desakan itu antara lain meliputi seperti persaingan, perubahan permintaan konsumen, ketersediaan sumber-sumber teknologi dan sosial politik (Gitosudarmo dan Nyoman,1997:287).

Dalam perkembangannya suatu organisasi harus dapat mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi. Perubahan organisasi di gambarkan sebagai serangkaian usaha untuk memodifikasi struktur, tujuan, teknologi, atau tugas kerja organisasi (Carnall, 1986 dalam jurnal Darwish A. Yousef, 2000:567). Orang sering menentang perubahan keorganisasian untuk berbagai tujuan sebagai contoh (Dawson, 1994 dalam jurnal Darwish A. Yousef, 2000:568) mencatat

perubahan itu ke perubahan organisasi diakibatkan oleh suatu kombinasi faktor seperti perubahan dalam pekerjaan, pengurangan dalam keamanan ekonomi, ancaman psikologis, gangguan pengaturan sosial dan penurunan status. Baru baru ini, (e.g. Inverson, 1996; Lau dan Woodman, 1995; Cordery et al., 1993 dalam jurnal Darwish A. Yousef, 2000:568) juga menunjukkan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja khususnya perubahan komitmen organisasi dengan jumlah pendapatan karyawan.

Sebuah organisasi harus mampu menampung berbagai macam bentuk keluhan karyawan agar selalu dapat menciptakan kepuasan kerja yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya hal ini tampak dalam sikap positif pekerja dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Guna menciptakan semangat dan kepuasan kerja Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY) telah melakukan perubahan organisasi yang berupa perubahan logo.

Dalam mematangkan-memurnikan motivasi dan “panggilan” karyawan, UAJY melakukan perubahan logo. Logo baru UAJY itu memiliki slogan *Serviens in Lumine Veritatis* yang berarti melayani dalam cahaya kebenaran, yang mana merupakan pengejawantahan dari kata Atma Jaya. Atau dengan kata lain Atma Jaya, Jiwa/Roh yang Unggul berarti Jiwa/Roh yang Melayani dalam Cahaya Kebenaran. Slogan *Serviens in Lumine Veritatis* sejak 2 tahun lalu telah di usung sebagai misi dan visi UAJY yang di harapkan dapat memotivator dan mampu membakar semangat orang-orang yang “mempercayainya” (Mau, 2005)

Dengan latar belakang permasalahan seperti ini maka perlu kiranya dilakukan suatu penelitian dengan tujuan untuk mengetahui perilaku komitmen organisasi, kepuasan kerja dan sikap kearah perubahan organisasi.

Adapun judul penelitian ini adalah "PENGARUH DIMENSI-DIMENSI KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP SIKAP KARYAWAN AKADEMIK DALAM MENGHADAPI PERUBAHAN ORGANISASI PADA UNIVESITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA"

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah di kemukakan diatas maka penulis merumuskan permasalahan penelitian dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana penilaian karyawan akademik terhadap dimensi-dimensi komitmen organisasi, kepuasan kerja karyawan akademik dan sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi ?
2. Bagaimana pengaruh dimensi-dimensi komitmen organisasi terhadap sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi ?
4. Bagaimana pengaruh dimensi-dimensi komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah penting untuk ditetapkan agar tujuan penelitian tidak menyimpang dari sasaran. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka

penulis membatasi penulisan ini sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi adalah perasaan pekerja terhadap obligasi untuk tetap tinggal dengan organisasi (Allen dan Meyer, 1990 dalam jurnal Darwish A.Yousef, 2000:570). Menurut Allen dan Meyer dalam jurnal Darwish A.Yousef, (2000:570) komitmen organisasi dapat memiliki 3 dimensi yang berbeda:
 - a. Komitmen afektif adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, identifikasi, dan terlibat dalam organisasi, indikator untuk mengukur komitmen afektif terdapat dalam kuesioner butir (item) soal nomor 1 sampai dengan 8.
 - b. Komitmen kesinambungan adalah merupakan komitmen yang didasarkan pada konsekuensi (harga yang harus mereka bayar) jika mereka meninggalkan organisasi, indikator untuk mengukur komitmen kesinambungan terdapat dalam kuesioner butir (item) soal nomor 9 sampai dengan 16.
 - c. Komitmen normatif adalah seberapa jauh seseorang secara *psychological* terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang di dasarkan pada perasaan seperti kesetiaan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain,

indikator untuk mengukur komitmen normatif terdapat dalam kuesioner butir (item) soal nomor 17 sampai dengan 24.

- 2 Kepuasan kerja didefinisikan sebagai seberapa besar perasaan positif maupun negatif pekerja terhadap pekerjaannya (Locke, 1976; Odom et al., 1990 dalam jurnal Darwish A.Yousef, 2000:572). Indikator untuk mengukur kepuasan kerja terdapat dalam kuesioner butir (item) soal nomor 25 sampai dengan 42.
- 3 Sikap karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi menurut Dunham et al. dalam jurnal Darwish A.Yousef, (2000:567) umumnya terdiri dari pengamatan seseorang terhadap perubahan, respon menerima maupun menolak dan perasaan biasa terhadap perubahan organisasi. Indikator untuk mengukur sikap karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi terdapat dalam kuesioner butir (item) soal nomor 43 sampai dengan 48.
- 4 Perubahan organisasi dibatasi perubahan Logo. Logo baru UAJY ini memiliki slogan *Serviens in Lumine Veritatis* yang berarti melayani dalam cahaya kebenaran, yang diharapkan dapat memotivator dan mampu membakar semangat orang-orang yang mempercayainya. (Mau, 2005)

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penilaian karyawan akademik terhadap dimensi-dimensi komitmen organisasi, kepuasan kerja karyawan akademik dan sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh dimensi-dimensi komitmen organisasi terhadap sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh dimensi-dimensi komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta, khususnya Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, dapat digunakan sebagai acuan tambahan untuk membuat penelitian yang lebih rinci dan mendalam tentang perilaku organisasi.
2. Bagi penulis penelitian ini merupakan kesempatan baik untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan manajemen yang di peroleh dalam kuliah.

1.6 Hipotesis

Minat yang tinggi dari karyawan akademik terhadap seminar, diskusi-diskusi dan pelatihan-pelatihan yang di adakan oleh institusi (UAJY) maupun pihak luar guna perkembangan dan kemajuan UAJY misalnya menghadiri pertemuan para Purek I se- APTIK di Semarang dimana pertemuan ini saling tukar informasi dan bekerja sama untuk urusan-urusan akademik seperti: bagaimana pengelolaan program studi

yang efektif, penyusunan kurikulum dan pementauan kualitas (Dies Natalis UAJY XXXVII:74) maka dapat dihipotesiska sebagai berikut:

1. a. Karyawan akademik UAJY memiliki penilaian yang tinggi terhadap dimensi komitmen afektif.

Terdapat karyawan akademik UAJY yang pensiun lebih dini dan beberapa dosen (kebanyakan perempuan) yang tidak memenuhi kontrak studi lanjut yang telah disepakati. Hal itu dilakukan karena kebanyakan dari dosen perempuan tersebut mengikuti suami (Dies Natalis UAJY XXXVII:7) maka dapat dihipotesiska sebagai berikut:

b. Karyawan akademik UAJY memiliki penilaian yang rendah terhadap dimensi komitmen kesinambungan.

Yayasan Slamet Riyadi dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY) kehilangan beberapa dosen yang sebenarnya cukup berkualitas secara intelektual yang disebabkan posisi tawar institusi lebih kecil dari permintaan karyawan akademik UAJY. (Dies Natalis UAJY XXXVII:7) maka dapat dihipotesiska sebagai berikut:

c. Karyawan akademik UAJY memiliki penilaian yang rendah terhadap dimensi komitmen normatif.

Berdasarkan pra penelitian, bahwa kepuasan kerja para karyawan akademik di rasa cukup. Hal ini dapat dilihat dari mulai disediakannya fasilitas-fasilitas yang mendukung kondisi kerja guna meningkatkan konsentrasi kerja yang sebelumnya di keluhkan oleh karyawan akademik.

d. Karyawan akademik UAJY memiliki penilaian yang cukup terhadap kepuasan kerja.

Masih seringnya beberapa dosen kurang tepat waktu dalam bekerja, kosong pada waktu mengajar dan mengadakan kuliah tambahan, menandakan bahwa sikap karyawan akademik Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY) masih rendah hal ini dapat menyebabkan karyawan akademik kurang bisa menerima perubahan, maka dapat dihipotesiska sebagai berikut:

e. Karyawan akademik UAJY memiliki penilaian yang rendah terhadap sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi.

Menurut Inverson dalam jurnal Darwish A.Yousef, (2000:571) pekerja dengan komitmen organisasi yang tinggi akan lebih berkonsentrasi terhadap tujuan dan nilai organisasi, bersedia untuk berusaha lebih baik dan menjadi bagian organisasi sehingga akan lebih bisa menerima perubahan organisasi, dengan catatan perubahan tersebut tidak akan mengubah nilai dasar dan tujuan organisasi dan perubahan tersebut dipandang menguntungkan bagi organisasi. Guest dalam jurnal Darwish A.Yousef, (2000:571) mempunyai opini bahwa pekerja yang berkomitmen akan lebih bisa menerima perubahan organisasi di banding dengan pekerja yang tidak berkomitmen. Cordery et al, dalam jurnal Darwish A.Yousef, (2000:571) mengemukakan bahwa komitmen organisasi mempunyai kontribusi yang kecil untuk memprediksi sikap terhadap fleksibilitas fungsional, sehingga hal ini dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

2. Dimensi-dimensi komitmen organisasi mempengaruhi sikap karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi.

Penelitian yang terdahulu mendukung pengaruh kepuasan kerja terhadap sikap ke arah perubahan (Cordery et al.,1993; Gardner et al.,1987; Guest,1987 dalam jurnal Darwish A.Yousef, 2000:572). Cordery et al, dalam jurnal Darwish A.Yousef, (2000:572) mengemukakan bahwa tingkat yang rendah dari kepuasan kerja ekstrinsik dihubungkan dengan sikap yang kurang mendukung perubahan, sementara itu Gardner et al, dalam jurnal Darwish A.Yousef, (2000:572) mengamati interaksi antara kepuasan dan perubahan kerja. Howard dan Frink dalam jurnal Darwish A.Yousef, (2000:572) mengemukakan bahwa perubahan organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga hal tersebut dapat dihipotesakan bahwa:

3. Kepuasan kerja mempengaruhi sikap karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi.

Menurut pendapat Inverson dalam jurnal Darwish A.Yousef, (2000:571) bahwa komitmen organisasi merupakan efek penyebab total dari kepuasan kerja, afektif positif, keamanan kerja, dan motivasi kerja dalam menghadapi perubahan organisasi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Inverson dan Roy serta Mathieus dan Zajac dalam jurnal Darwish A.Yousef, (2000:571) melaporkan bahwa komitmen organisasi mempunyai efek kepuasan kerja pada sikap terhadap perubahan organisasi. Sehingga, hal ini dapat di hipotesakan sebagai berikut:

4. Dimensi-dimensi komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi sikap karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi.

I.7 Metodologi Penelitian

I.7.1 Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan adalah sebagai berikut :

1. Data primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer didapat melalui kuesioner yang langsung dibagikan kepada responden

2. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber seperti buku literatur, catatan kuliah dan bacaan lain yang berhubungan dengan penelitian.

I.7.2 Populasi Dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi menurut Supranto (1990:48) adalah kumpulan dari elemen yang menjadi obyek penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan akademik Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang berjumlah 285.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan pada 74 responden yang sudah dianggap cukup mewakili seluruh populasi dosen yang ada di UAJY, adapun metode pengambilan sampel yang digunakan adalah bersifat acak (*random sampling*) dimana anggota populasi diberi peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jenis pengambilan sampel untuk penelitian ini adalah *propotionate stratified random*

sampling. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional (Sugiono, 1999:75)

Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah dosen UAJY yang disebutkan sebagai berikut:

UNIT KERJA	Jumlah
Fakultas Biologi	11
Fakultas Ekonomi	70
Fakultas Hukum	51
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	27
Fakultas Teknik	72
Fakultas Teknik Industri	45
MKU	4
Pusat Bahasa	5
Total	285

Berkaitan dengan hal diatas, dalam penelitian menentukan ukuran sampel dari populasi sebanyak 285 orang maka penelitian menggunakan ukuran sampel berdasarkan Tabel Taro Yamane dengan tingkat kepercayaan 95% dan presisi ditetapkan diantara $\pm 10\%$. Rumus yang digunakan adalah (Rakhmat, J; 1984:99):

$$N = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Dimana:

n = besarnya sampel

N = populasi

D = presesi yang dikehendaki

Adapun yang dimaksud dengan presisi dalam hal ini adalah taksiran atau dugaan jarak nilai di sekitar rata-rata sample. Misalnya dalam sampel kita temukan rata-rata pendapatan sebesar Rp.20500,- berdasarkan rata-rata sampel ini kita menduga rata-rata populasi. Untuk memperoleh pencermatan pendugaan kita harus menetapkan taksiran/dugaan jarak nilai disekitar nilai rata-rata sampel, misalnya menetapkan rata-rata populasi berkisar antara Rp.20500,- - Rp.20750,- . Angka α Rp.250,- dari rata-rata sampel tersebut itulah presesi. Hanya saja besarnya presesi dalam perhitungan Yamane ini dengan presentase.

Berdasarkan rumus T. Yamane maka populasi (N) sebanyak 285 orang ini akan diambil sampel dengan menetapkan populasi 10% (0.1), maka besarnya sampel adalah:

$$\begin{aligned} N &= \frac{N}{N.d^2 + 1} \\ &= \frac{285}{285(0.1)^2 + 1} \\ &= \frac{285}{3,85} \\ &= 74,02 \end{aligned}$$

Selanjutnya dibulatkan menjadi 74 responden dengan perincian sebagai berikut:

UNIT KERJA		Jumlah
Fakultas Biologi	$\frac{74}{285} = \frac{n}{11}$	n = 3
Fakultas Ekonomi	$\frac{74}{285} = \frac{n}{70}$	n = 18
Fakultas Hukum	$\frac{74}{285} = \frac{n}{51}$	n = 13
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	$\frac{74}{285} = \frac{n}{27}$	n = 7
Fakultas Teknik	$\frac{74}{285} = \frac{n}{72}$	n = 19
Fakultas Teknik Industri	$\frac{74}{285} = \frac{n}{45}$	n = 12
MKU	$\frac{74}{285} = \frac{n}{4}$	n = 1
Pusat Bahasa	$\frac{74}{285} = \frac{n}{5}$	n = 1
Total		74

I.8 Metode Analisis Data

I.8.1 Pengukuran Skala

Pengukuran dalam penelitian terdiri dari pemberian angka pada peristiwa-peristiwa empiris sesuai dengan aturan-aturan tertentu (Cooper dan Emory 1997:151).

Berdasarkan definisi tersebut, penulis melakukan pengukuran data kuesioner dengan

teknik *skala linkert* untuk pengukuran kuesioner. Pertanyaan pada kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan berganda dan masing-masing item jawabannya memiliki kode yang berbeda, kodenya adalah:

Pertanyaan mengenai dimensi-dimensi komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi dalam kuesioner butir (item) soal nomor 4, 5, 6, 8, 18, 19, 24, 29, 31, 32, 34, 35, 40 dan 42, 43, 44.

- | | |
|------------------------------|---------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | Bobot 1 |
| 2. Setuju (S) | Bobot 2 |
| 3. Netral (N) | Bobot 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | Bobot 4 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | Bobot 5 |

Pertanyaan mengenai dimensi-dimensi komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi dalam kuesioner butir (item) soal nomor 1, 2, 3, 7, 9,10,11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 30, 33, 36, 37, 38, 39, 41, dan 45, 46, 47, 48.

- | | |
|-----------------------|---------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | Bobot 5 |
| 2. Setuju (S) | Bobot 4 |

- | | |
|------------------------------|---------|
| 3. Netral (N) | Bobot 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | Bobot 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | Bobot 1 |

I.8.2 Analisis Validitas dan Reliabilitas

1. Analisis validitas

Validitas adalah tingkat kemampuan instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut.

Untuk menguji validitas dari kuesioner digunakan rumus korelasi *product moment* :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x - \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = korelasi product moment

n = banyaknya item

x = nilai dari item

y = nilai dari total item

Jika taraf signifikan 5% maka :

- a. < 5% item tersebut valid
- b. > 5% item tersebut dinyatakan gugur

2. Analisis reliabilitas

Reliabilitas menurut Sutrisno Hadi (1991:3) adalah tingkat kemantapan, stabilitas hasil pengamatan dengan instrumen (pengukuran), seandainya barang atau orang yang diamati dalam keadaan tidak berubah dalam kurun waktu pengamatan pertama, kedua, maupun pengamatan selanjutnya.

Untuk menguji reliabilitasnya/kendalanya digunakan rumus *Alpha Cronbach's*, Yaitu :

$$R_{tt} = \left[\frac{M}{M-1} \right] \left[1 - \frac{V_x}{V_y} \right]$$

Keterangan :

M = jumlah butir

V_x = varians butir

V_y = varians total

Taraf signifikansi 0.05

1.8.3 Analisis Mean Aritmatic

Untuk menjawab permasalahan rumusan masalah bagaimana penilaian karyawan akademik terhadap dimensi-dimensi komitmen organisasi, kepuasan kerja

karyawan akademik dan sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi digunakan analisis *mean aritmatic* dimana, mean adalah angka rata-rata dan dari segi *mean aritmatic* adalah jumlah nilai-nilai di bagi jumlah individu (Hadi,1991). Rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{X.k}{N.n} \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

Xk = Nilai kualitatif total

N = Jumlah responden (sampel)

n = Jumlah butir pertanyaan

Z = Nilai rata-rata responden terhadap atribut yang diteliti

Nilai rata-rata penilaian responden terhadap rumusan masalah bagaimana penilaian karyawan akademik terhadap dimensi-dimensi komitmen organisasi, kepuasan kerja karyawan akademik dan sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi di kategorikan dengan pembagian interval kelas, dengan cara sebagai berikut:s

$$I = \frac{R}{K} \dots\dots\dots(2)$$

Dimana :

I = Interval kelas

R = Nilai terbesar + Nilai terkecil

K = Jumlah kelas

Dalam penilaian ini bobot penilaian tertinggi yang digunakan sesuai dengan Skala Linkert. Bobot penilaian terbesar (5) dan bobot penilaian terendah (1) sedangkan jumlah kelasnya 5 sehingga:

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

Adapun Interval dari tiap-tiap kelas adalah sebagai berikut

No	Interval Kelas	Interval Prestasi
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,61	Rendah
3	2,62 – 3,42	Cukup
4	3,43 – 4,23	Tinggi
5	4,24 – 5,00	Sangat Tinggi

I.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda Dan Regresi Linier Sederhana

Untuk menjawab rumusan masalah bagaimana pengaruh dimensi-dimensi komitmen organisasi terhadap sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi digunakan analisis regresi linier berganda. Pengukuran regresi linier berganda menurut Atmaja (1997:341) digunakan rumus :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Dimana :

Y = sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi

a = intersep (bilangan konstanta yang menunjukkan perpotongan antara garis regresi dengan sumbu y)

$b_{1,2,3}$ = koefisien regresi

x_1 = komitmen afektif

x_2 = komitmen kesinambungan

x_3 = komitmen normatif

Untuk menjawab rumusan masalah bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi digunakan analisis regresi linier sederhana. Pengukuran regresi linier sederhana menurut Atmaja (1997:337) digunakan rumus :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi

a = intersep (bilangan konstanta yang menunjukkan perpotongan antara garis regresi dengan sumbu y)

b = koefisien regresi

x = kepuasan kerja

Untuk menjawab rumusan masalah Bagaimana pengaruh dimensi-dimensi komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi. Pengukuran regresi linier berganda menurut Atmaja (1997:341) digunakan rumus :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

Dimana :

- Y = sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi
 a = intersep (bilangan konstanta yang menunjukkan perpotongan antara garis regresi dengan sumbu y)
 $b_{1,2,3,4}$ = koefisien regresi
 x_1 = komitmen afektif
 x_2 = komitmen kesinambungan
 x_3 = komitmen normatif
 x_4 = kepuasan kerja

I.8.5 Uji t (t-test)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen.

Langkah-langkah uji t :

1. Menentukan H_0 dan H_a

- H_0 : X secara individual tidak berpengaruh terhadap Y.
- H_a : X secara individual berpengaruh terhadap Y.

2. Mencari nilai t_{hitung} dengan rumus

$$T_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Dimana:

b_i : koefisien variabel independen ke-i

s_{b_i} : standar deviasi dari variabel independen ke-i

3. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

- H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$
- H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$

atau berdasarkan probabilitas

- H_0 diterima bila probabilitas > 0.05
- H_0 ditolak bila probabilitas < 0.05

4. Kesimpulan

a. H_0 diterima

Keadaan ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (komitmen afektif, komitmen kesinambungan,

komitmen normatif dan kepuasan kerja) secara individual terhadap variabel dependen (sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi).

b. H_a diterima

Keadaan ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (komitmen afektif, komitmen kesinambungan komitmen normatif dan kepuasan kerja) secara individual terhadap variabel dependen (sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi).

I.8.6 Uji F (F-test)

Menurut Atmaja (1997:341) untuk menguji apakah koefisien regresi secara keseluruhan dan serentak signifikan atau tidak dalam menentukan variabel dependen maka digunakan statistik uji F.

Langkah-langkah uji F :

1. Menentukan H_0 dan H_a

H_0 : X_1, X_2, X_3 dan X_4 tidak berpengaruh terhadap Y .

H_a : X_1, X_2, X_3 dan X_4 berpengaruh terhadap Y .

2. Mencari nilai F_{hitung} dengan rumus

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

Dimana :

R^2 = multiple coefficient of determinant

k = jumlah variabel independen

n = banyaknya sampel

3. Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

atau berdasarkan probabilitas

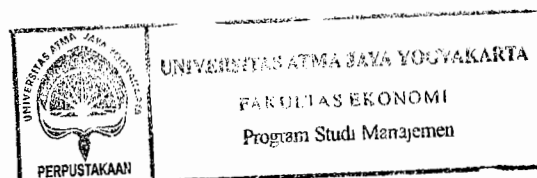
H_0 diterima bila probabilitas > 0.05

H_0 ditolak bila probabilitas < 0.05

4. Kesimpulan

a. H_0 diterima

Keadaan ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (komitmen afektif, komitmen kesinambungan, komitmen normatif dan kepuasan kerja) secara keseluruhan dan serentak terhadap variabel dependen (sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi)



b. Ha diterima

Keadaan ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (komitmen afektif, komitmen kesinambungan, komitmen normatif dan kepuasan kerja) secara keseluruhan dan serentak terhadap variabel dependen (sikap karyawan akademik dalam menghadapi perubahan organisasi)

1.9 Sistematika Penulisan**BAB I Pendahuluan**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, metodologi penelitian dan metode analisis data.

BAB II Landasan Teori

Bab ini menguraikan teori yang mendasari pembahasan masalah dalam penelitian dan kerangka pemikiran.

BAB III Gambaran Umum Universitas

Bab ini menguraikan tentang deskripsi universitas dan konsep-konsep universitas.

BAB IV Analisis Data

Bab ini menguraikan tentang metode analisis data yang digunakan untuk memecahkan masalah, serta hasil dari analisis data.

BAB V Penutup

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil analisis data yang telah dilakukan, serta saran yang mungkin bermanfaat bagi universitas.

