

**PENGARUH PERILAKU *WELL-BEING* TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL DI BPR BANK SURYA YUDHA BANJARNEGARA**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat

Sarjana Manajemen (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh:

Romano Giri Permana

NPM: 16 03 22647

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA**

2020

Skripsi
PENGARUH PERILAKU *WELL-BEING* TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL DI BPR BANK SURYA YUDHA BANJARNEGARA



Disusun oleh:
Romano Giri Permana
NPM: 16 03 22647

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Th Agung M Harsiwi".

Th Agung M Harsiwi, SE.,M.Si.

tanggal 13 Agustus 2020



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN

No. 751/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 4 September 2020 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- | | |
|--|---------------|
| 1. Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. | Ketua Penguji |
| 2. Drs. D. Koeshartono, MM. | Anggota |
| 3. Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI. | Anggota |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Romano Giri Permana
NPM : 160322647

Dinyatakan

Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Romano Giri Permana telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji. Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH PERILAKU *WELL-BEING* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI BPR BANK SURYA YUDHA BANJARNEGARA

benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang diperoleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 13 Agustus 2020
Yang menyatakan



Romano Giri Permana

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Perilaku *Well-Being* terhadap Komitmen Organisasional” dengan baik dan lancar sebagai salah satu persyaratan dan menempuh jenjang S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Dalam penulisan skripsi ini banyak pihak yang memberikan dukungan, bimbingan, dan motivasi bagi peneliti yang tentu sangat berarti dan berpengaruh dalam penulisan skripsi ini. Dengan segenap kerendahan hati, perkenankan penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Tuhan YME yang senantiasa memberikan berkat suka cita, kesehatan jasmani dan rohani setiap hari, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan lancar.
2. Ibu, Bapak, Mas Yosa, Kevin, dan keluarga besar yang telah memberikan doa restu, semangat, dan segala bentuk dukungan sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan lancar sekaligus menuntaskan pendidikan tepat waktu.
3. Ibu Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang dengan sabar telah memberikan ilmu, waktu, tenaga, motivasi, nasihat, dan arahan sehingga skripsi terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
5. Ibu Debora Wintriasi H., S.E., M.M., Msc. selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
6. Bapak Wijaya selaku personalia dari BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara dan segenap karyawan BPR Bank Surya Yudha yang telah meluangkan waktu mengisi kuesioner sehingga skripsi terselesaikan dengan lancar.
7. “Bu Harsiwi Geng” Kak Selly, Bang Bayu, Bang Adit yang sudah berkenan meluangkan waktu dan tenaganya untuk selalu membimbing, saling membantu dan saling memotivasi dari pencarian jurnal hingga selesai.
8. Teman-teman kuliah, HMPSM, KKN 76 kelompok 96, dan khususnya Lisa, Hendra, Tika, Roma Rio, Rian, Bras, Kak Tyas, Erika, yang selalu mendengarkan keluh kesah selama penulisan skripsi, memberikan dukungan dan semangat.

9. Dosen-dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan ilmu selama di bangku kuliah.

Penulis menyadari skripsi ini banyak kekurangan. Demi perbaikan yang akan datang, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Demikian penulis dapat sampaikan, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan.

Yogyakarta, 8 Agustus 2020

Penulis



Romano Giri Permana



Motto dan Persembahan

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“God freely created us so that we might know, love, and serve him in this life and be happy with him forever”

St. Ignatius Loyola

“The most important thing is to try and inspire people so that they can be great in whatever they want to do.”

Kobe Bryant

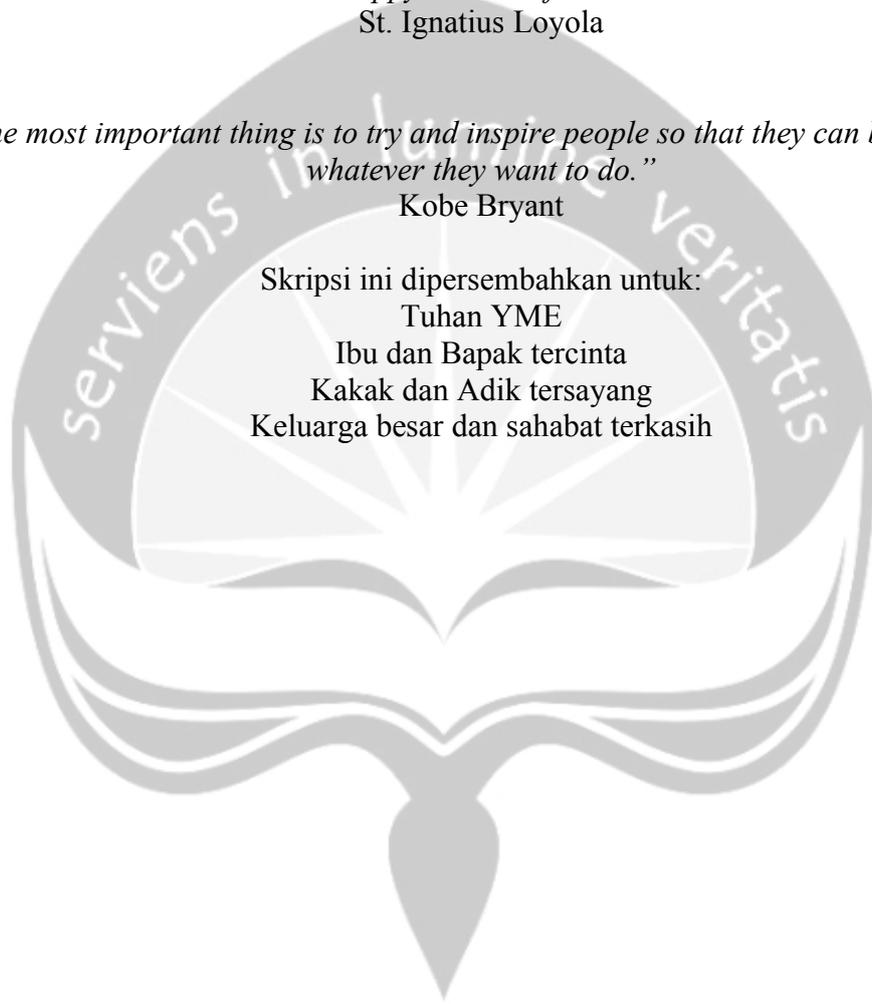
Skripsi ini dipersembahkan untuk:

Tuhan YME

Ibu dan Bapak tercinta

Kakak dan Adik tersayang

Keluarga besar dan sahabat terkasih



DAFTAR ISI

Pernyataan.....	ii
Kata Pengantar.....	iii
Motto dan Persembahan.....	v
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran.....	xi
Abstrak.....	xii
BAB I.....	13
PENDAHULUAN.....	13
1.1 Latar Belakang Masalah.....	13
1.2 Rumusan Masalah.....	17
1.3 Batasan Masalah.....	18
1.4 Tujuan Penelitian.....	20
1.5 Manfaat Penelitian.....	21
1.6 Sistematika Laporan.....	22
BAB II.....	23
TINJAUAN PUSTAKA.....	23
2.1 Perilaku <i>Well-Being</i>	23
2.2 Komitmen Organisasional.....	25
2.3 Penelitian Terdahulu.....	28
2.4 Kerangka Penelitian.....	30
2.4 Hipotesis.....	32
BAB III.....	35
METODOLOGI PENELITIAN.....	35
3.1 Bentuk Penelitian.....	35
3.2 Lokasi Penelitian.....	35
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
3.3.1 Populasi.....	36

3.3.2.	Sampel.....	36
3.4.	Metode Pengambilan Sampel.....	38
3.5.	Jenis dan Sumber Data.....	38
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	39
3.7.	Instrumen Penelitian.....	39
3.8.	Metode Pengukuran Data.....	41
3.9.	Metode Pengujian Instrumen.....	41
3.9.1.	Uji Validitas.....	41
3.9.2.	Uji Reliabilitas.....	42
3.10.	Metode Analisis Data.....	43
3.10.1.	Analisis Deskriptif.....	43
3.10.2.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
3.10.3.	Uji Independent t-Test.....	46
BAB IV.....		48
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		48
4.1	Hasil Pengujian Instrumen.....	48
4.2	Karakteristik Responden.....	51
4.3	Deskriptif Statistik.....	53
4.3.1.	Variabel Perilaku <i>Well-Being</i>	53
4.3.2.	Variabel Komitmen Organisasional.....	55
4.4.	Pengaruh <i>Self Acceptance, Purpose in Life, Environmental Mastery, Positive Relation with Others, Personal Growth</i> , dan <i>Autonomy</i> sebagai Dimensi Perilaku <i>Well-being</i> terhadap Komitmen Organisasional.....	56
4.5.	Perbedaan Komitmen Organisasional menurut Jenis Kelamin.....	59
4.6.	Perbedaan Komitmen Organisasional menurut Umur.....	61
4.7.	Perbedaan Komitmen Organisasional menurut Masa Kerja.....	62
4.8.	Perbedaan Komitmen Organisasional menurut Sifat Pekerjaan.....	63
4.9	Pembahasan.....	64
BAB V.....		71
PENUTUP.....		71
5.1	Kesimpulan.....	71
5.2	Implikasi Manajerial.....	72
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	76

5.4	Saran.....	76
	DAFTAR PUSTAKA.....	78
	LAMPIRAN.....	81



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1 Interval Kategori Jawaban Responden.....	33
Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku <i>Well-Being</i>	39
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional.....	40
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	41
Tabel 4.4 Karakteristik Responden.....	42
Tabel 4.5. Statistik Deskriptif Variabel Perilaku <i>Well-Being</i>	43
Tabel 4.6. Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional.....	45
Tabel 4.7. Pengaruh Perilaku <i>Well-being</i> terhadap Komitmen Organisasional....	46
Tabel 4.8. Perbedaan Komitmen Organisasional menurut Jenis Kelamin	48
Tabel 4.9. Perbedaan Komitmen Organisasional menurut Usia.....	49
Tabel 4.10. Perbedaan Komitmen Organisasional menurut Masa Kerja.....	50
Tabel 4.11. Perbedaan Komitmen Organisasional menurut Sifat Pekerjaan.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian	19
---------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	64
Lampiran 2 Profil Responden	69
Lampiran 3 Validitas dan Reliabilitas	70
Lampiran 4 Descriptive analysis.....	76
Lampiran 5 Uji Hipotesis (Uji F, Uji t, Regresi)	78
Lampiran 6 Uji Beda Jenis Kelamin	79
Lampiran 7 Uji Beda Usia	80
Lampiran 8 Uji Beda Masa Kerja	81
Lampiran 9 Uji Beda Sifat Pekerjaan	82
Lampiran 10 Data Mentah.....	83
Lampiran 11 Surat Perusahaan.....	102

**PENGARUH PERILAKU *WELL-BEING* TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL KARYAWAN BPR BANK SURYA YUDHA
BANJARNEGARA**

**Disusun Oleh:
Romano Giri Permana
NPM: 160322647**

**Pembimbing:
Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si**

ABSTRAK

Perilaku *well-being* berkaitan dengan komitmen organisasional dimana semakin tingginya perilaku *well-being* maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan perilaku *well-being* karyawan demi mendapat kesetiaan nantinya perusahaan mampu menciptakan sumber daya manusia perusahaan yang efektif dan efisien. Perilaku *well-being* yang tinggi akan didapatkan dari bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya di perusahaan, baik berupa fasilitas, asuransi, deskriptif pekerjaan yang jelas, maupun perlakuan yang adil.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh perilaku *well-being* terhadap komitmen organisasional pada karyawan BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan *Google Form*. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Bank Surya Yudha cabang Banjarnegara. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan regresi linier berganda. Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan sebelum uji regresi. Selain itu, peneliti juga mencari ada tidaknya perbedaan komitmen organisasional menurut jenis kelamin, usia, masa kerja, dan sifat pekerjaan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif perilaku *well-being* terhadap komitmen organisasional. Tidak adanya perbedaan komitmen organisasional menurut jenis kelamin. Tidak adanya perbedaan komitmen organisasional menurut usia. Tidak adanya perbedaan komitmen organisasional menurut masa kerja. dan Tidak adanya perbedaan komitmen organisasional menurut sifat pekerjaan.

Kata kunci: perilaku *well-being*, komitmen organisasional, jenis kelamin, umur, masa kerja, sifat pekerjaan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah aset paling berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Segala aktivitas yang ada di perusahaan sebagian besar dilakukan oleh karyawan, sehingga perusahaan harus mampu menjaga dan mengembangkan aset paling berharganya itu untuk kebutuhan dan kepentingan perusahaan. Karyawan harus merasa memiliki tanggung jawab terhadap perusahaannya, sehingga karyawan bisa bekerja secara optimal sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat produktivitas dan tanggung jawab tinggi akan memudahkan perusahaan dalam menghadapi segala tantangan yang dihadapi.

Banyak perusahaan menghadapi tantangan besar yang mengharuskannya melakukan restrukturisasi, rekayasa ulang dan perampingan. Perusahaan harus mampu menciptakan iklim organisasi yang sehat, peningkatan moral, motivasi dan produktivitas karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan kualitas yang baik bagi sumber daya manusianya. Perusahaan dalam usahanya mewujudkan hal tersebut bisa dilakukan dengan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sehingga karyawan dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai tingkat identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam organisasi (Mullins, 1999 dalam Chaturvedi dan

Yadav, 2010). Komitmen organisasional telah muncul sebagai bidang penelitian yang menjanjikan dalam studi psikologi industri/organisasi belakangan ini karena adanya persaingan pasar global yang mengharuskan perusahaan memiliki pekerja yang berkomitmen besar demi kesejahteraan perusahaan (Adebayo *et al.*, 2006 dalam Chaturvedi dan Yadav, 2010). Komitmen organisasional adalah fungsi dari beberapa variabel seperti kepuasan kerja, motivasi, pengambilan keputusan partisipatif, dukungan organisasi, imbalan keuangan, komunikasi, prospek promosi, dan gaya kepemimpinan (Alarape and Akinlabi, 2000; Brown, 2003, dalam Chaturvedi dan Yadav, 2010).

Meyer dan Allen (1997) dalam Chaturvedi dan Yadav (2010) memberikan tiga model pola pikir komitmen yang masing-masing mencirikan komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu organisasi yaitu *affective, continuance dan normative commitment*. *Affective commitment* mengacu pada persepsi karyawan tentang keterikatan emosional atau identifikasi dengan organisasi. *Continuance commitment* mengacu pada persepsi karyawan tentang biaya meninggalkan organisasi ke tempat lain. *Normative commitment* adalah persepsi karyawan tentang kewajiban normal karyawan terhadap organisasi.

Chacko (2015) mendefinisikan perilaku *well-being* adalah bentuk proses kesejahteraan karyawan yang paling terbuka, yang seringkali diartikan sebagai perilaku yang bisa dilihat seseorang secara langsung. Chacko (2015) juga mengatakan perilaku *well-being* adalah bentuk manifestasi fisik dari kombinasi kesejahteraan kognitif dan emosional dan dapat dipahami sebagai peningkatan usaha terciptanya kesejahteraan karyawan.

Menurut Chaturvedi dan Yadav (2010), komitmen organisasional berhubungan dengan perilaku *well-being* karena orang dengan tingkat perilaku *well-being* yang tinggi mengalami tingkat kepuasan yang tinggi dan mengarah pada perasaan positif. Chaturvedi dan Yadav (2010) juga mengungkapkan karyawan yang memiliki kepercayaan diri dan kemandirian untuk melawan tekanan sosial dapat menjaga identitas sosial bersama dengan tekanan psikologis sehingga hal tersebut akan mengarah pada peningkatan komitmen organisasional pada pekerjaannya.

Hal ini menunjukkan pentingnya perilaku *well-being* pada komitmen organisasional karyawan. Jadi, jika perilaku *well-being* tidak diatur dengan baik, komitmen organisasional akan terus menyusut karena karyawan akan tidak nyaman berada di dalam perusahaan. Karyawan akan tidak puas dengan kinerjanya dan dirinya sendiri sehingga menimbulkan sikap pesimis dalam dirinya. Karyawan juga akan tidak mampu membangun hubungan yang baik antar karyawan dan seluruh komponen perusahaan, hal tersebut akan menumbuhkan keinginan karyawan tersebut untuk berpindah-pindah perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan memiliki perilaku *well-being* yang tinggi, akan memudahkan dirinya dalam pekerjaannya. Karyawan akan lebih produktif dan memiliki hubungan yang baik di perusahaan, sehingga mampu meningkatkan loyalitasnya di dalam perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku *well-being* terhadap komitmen organisasional pada karyawan dan mengungkapkan apakah ada dampak signifikan dan positif perilaku *well-being* terhadap komitmen

organisasional karyawan dan apakah perilaku *well-being* dapat bertindak sebagai variabel yang efektif untuk organisasi dalam meningkatkan komitmen di antara karyawan.

Topik ini menarik untuk diteliti karena membahas bagaimana karakteristik karyawan secara pribadi dan psikologis mampu membuat dirinya berperan penting bagi perusahaan berdasarkan komitmen organisasional yang berusaha ditumbuhkan oleh perusahaan. Karyawan yang merupakan aset terpenting perusahaan akan selalu menarik untuk dibahas bagaimana cara pemberdayaannya agar perusahaan juga mendapatkan hasil yang diinginkan. Topik ini penting untuk dua komponen baik karyawan sendiri maupun perusahaan untuk pengembangan diri pribadi dan pengembangan perusahaan ke arah yang lebih baik.

Penelitian ini mengambil subjek perusahaan Bank Perkreditan Rakyat bernama Bank Surya Yudha Banjarnegara. BPR Bank Surya Yudha merupakan bank yang telah berdiri selama 27 tahun lamanya dan memiliki eksistensi tinggi hingga sekarang. Sejak tahun 1992 berdasarkan ijin dari Departemen Keuangan Republik Indonesia Nomor. Kep.066/KM.13/92, PT BPR Surya Yudhakencana atau yang biasa disebut BPR Bank Surya Yudha (BSY) secara konsisten memberdayakan sektor Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dengan menggunakan pendekatan sosial budaya masyarakat kecil yang diintegrasikan dalam pendekatan bisnis.

BPR Bank Surya Yudha memiliki tiga misi utama yaitu menjadi infrastruktur keuangan yang berorientasi pada pengembangan UMKM menuju kesejahteraan bersama rakyat, kemudian yang kedua adalah menjadi organisasi

yang terpusat pada nasabah, menawarkan nilai lebih berdasarkan keunggulan pelayanan melalui sumber daya manusia profesional dan teknologi yang mutakhir, dan yang ketiga adalah menjadi perusahaan pilihan untuk berkarya dan yang dihormati oleh nasabah, karyawan, pemegang saham, regulator dan komunitas dimana itu.

Peneliti menggaris bawahi misi kedua perusahaan yaitu menjadi organisasi yang terpusat pada nasabah, menawarkan nilai lebih berdasarkan keunggulan pelayanan melalui sumber daya manusia yang profesional dan teknologi yang mutakhir. Misi kedua ini memiliki arti perusahaan menjadikan sumber daya manusianya sebagai salah satu keunggulan yang perusahaan tawarkan sehingga perusahaan tentunya memberikan segala hal baik yang karyawan butuhkan demi perkembangan karyawan itu sendiri dan perusahaan, maka dari itu, peneliti memilih BPR Bank Surya Yudha sebagai subjek penelitian sehingga mampu membantu perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusianya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada di atas, peneliti menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *self acceptance, purpose in life, environmental mastery, positive relation with others, personal growth*, dan *autonomy* sebagai dimensi perilaku *well-being* terhadap komitmen organisasional secara simultan karyawan BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara?

2. Apakah ada perbedaan komitmen organisasional menurut jenis kelamin karyawan BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara?
3. Apakah ada perbedaan komitmen organisasional menurut usia karyawan BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara ?
4. Apakah ada perbedaan komitmen organisasional menurut masa kerja karyawan BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara?
5. Apakah ada perbedaan komitmen organisasional menurut sifat pekerjaan karyawan BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas, maka dalam penelitian ini peneliti membatasi penelitian sebagai berikut :

1. Perilaku *Well-Being*

Chacko (2015) mendefinisikan perilaku *well-being* sebagai bentuk manifestasi fisik dari kombinasi kesejahteraan kognitif dan emosional dan dapat dipahami sebagai peningkatan usaha terciptanya kesejahteraan karyawan. Menurut Ryff (1989) dalam Riadi (2015) *psychological well-being* memiliki 6 (enam) dimensi yaitu kemampuan menerima diri sendiri maupun kehidupannya di masa lalu (*self-acceptance*), pengembangan atau pertumbuhan diri (*personal growth*), keyakinan hidupnya bermakna dan memiliki tujuan (*purpose in life*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relationship with others*), kapasitas

untuk mengatur kehidupannya dan lingkungannya secara efektif (*environmental mastery*), dan kemampuan untuk menentukan tindakan sendiri (*autonomy*).

2. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah sesuatu yang mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi (dipertahankan) atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain, dengan kata lain, komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquitt *et. al*, 2015).

3. Aspek Demografi

Armansyah (2019) dalam Setiawan (2020), mendefinisikan aspek demografi sebagai cabang ilmu pengetahuan yang membahas mengenai kependudukan secara kuantitatif (jumlah, struktur, ukuran dan komposisi penduduk). Demografi dapat dikatakan ilmu yang mengkaji berbagai teknik penghitungan data dari suatu kependudukan. Penelitian ini menggunakan aspek demografi yang meliputi: jenis kelamin, usia, masa kerja, dan sifat pekerjaan. Umur adalah rentang kehidupan yang diukur dengan tahun. Kategori Umur Menurut Depkes RI (2009) dikatakan usia kerja awal adalah usia remaja akhir yaitu 17-25 tahun, dewasa awal adalah 26-35 tahun, dewasa lanjut > 35 tahun (Ilfa, 2010 dalam Septiana, 2015). Penelitian ini mengklasifikasikan rentang umur tersebut menjadi 2 yaitu dewasa dengan rentang umur 18-35 dan dewasa akhir

dengan rentang umur 36-51. Masa Kerja menurut Oktaviani (2009) dalam Septiana (2015) adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan sifat pekerjaan didefinisikan sebagai jenis pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan, dan tingkat kinerja mengacu pada kualitas pekerjaan yang diselesaikan. Sifat pekerjaan di BPR Bank Surya Yudha dibedakan menjadi 2 departemen yaitu pelayanan dan pemasaran. Perbedaan departemen dalam perusahaan terletak pada cangkupan bidang tugas yang dilakukan. Departemen pelayanan mencakup internal perusahaan seperti pemberdayaan karyawan, keuangan dan operasional perusahaan, sedangkan bidang pemasaran berhadapan langsung dengan konsumen untuk menjaga eksistensi perusahaan.

4. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah pensifatan atau pembagian jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu (Faqih, 2003 dalam Maliati, 2018)

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh perilaku *well-being* pada komitmen organisasional karyawan di BPR Bank Surya Yudha.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya perbedaan komitmen organisasional menurut jenis kelamin di BPR Bank Surya Yudha.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya perbedaan komitmen organisasional menurut umur karyawan di BPR Bank Surya Yudha.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya perbedaan komitmen organisasional menurut masa kerja karyawan di BPR Bank Surya Yudha.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya perbedaan komitmen organisasional menurut sifat pekerjaan karyawan di BPR Bank Surya Yudha.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk:

1. Perusahaan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk perusahaan lain sebagai wawasan dan pengetahuan agar perusahaan bisa menciptakan iklim organisasi yang sehat, meningkatkan moral, motivasi dan produktivitas karyawan lewat komitmen organisasional.
2. Masyarakat. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan informasi bagi masyarakat atau peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian di bidang sumber daya manusia khususnya dalam menghadapi orang-orang yang bekerja di perusahaan. Hasil penelitian ini menjadi

referensi untuk peneliti/pembaca yang bisa mendukung studi/penelitian yang terkait dengan riset ini.

1.6 Sistematika Laporan

Sistematika penulisan dalam penelitian terdiri dari 5 bab, yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Adapun sistematika laporan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang tinjauan pustaka yang mencakup tentang teori-teori dasar yang berkaitan topik penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, variabel penelitian, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi uraian tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang telah diperoleh.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori-teori dasar mengenai topik yang diangkat yang menjadi pedoman penelitian mencakup perilaku *well-being*, komitmen organisasional, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis. Referensi teori-teori ini adalah pendapat para ahli, *website* dan buku.

2.1 Perilaku *Well-Being*

Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan arti yang sangat luas antara lain: berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Perilaku dalam penelitian ini mengambil subjek karyawan sehingga dapat diartikan sebagai tindakan atau aktivitas dari karyawan dalam perusahaan atau organisasi.

Chaturvedi dan Yadav (2010) mendefinisikan perilaku *well-being* adalah konsep dinamis yang mencakup dimensi subyektif, sosial, dan psikologis serta perilaku yang berhubungan dengan kesehatan. *Psychological well-being* memiliki ukuran yang didasarkan pada teori yang secara khusus berfokus pada pengukuran berbagai aspek *Psychological well-being* (Ryff, 1989 dalam Izek *et al.*, 2015). Aspek ini meliputi :

- **Penerimaan diri** yang didefinisikan sebagai orang yang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima diri.
- **Hubungan positif dengan orang lain** didefinisikan sebagai orang yang memiliki hubungan yang hangat, memuaskan, saling percaya, peduli dengan orang lain, memiliki empati, kasih sayang, dan keintiman yang kuat, memahami arti memberi dan menerima hubungan manusia.
- **Otonom** didefinisikan sebagai penentuan nasib diri dan mandiri, mampu menahan tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara tertentu, mengatur perilaku dari dalam, mengevaluasi diri dengan standar pribadi.
- **Penguasaan lingkungan** didefinisikan memiliki rasa penguasaan dan kompetensi dalam mengelola lingkungan, mengendalikan berbagai kegiatan eksternal yang rumit; memanfaatkan peluang di sekitarnya secara efektif, sudah bisa memilih atau membuat konteks yang sesuai dengan kebutuhan pribadi dan nilai-nilai.
- **Tujuan dalam hidup** didefinisikan memiliki tujuan dalam hidup yang jelas dan terarah, merasa ada makna untuk kehidupan sekarang dan masa lalu, memiliki keyakinan yang kuat untuk memberi tujuan hidup, memiliki maksud dan tujuan untuk hidup.
- **Pertumbuhan pribadi** didefinisikan memiliki perasaan berkembang yang berkelanjutan, melihat diri sebagai seseorang yang terus tumbuh dan berkembang, terbuka untuk pengalaman baru, menyadari potensi dirinya, melihat peningkatan diri dan perilaku dari waktu ke waktu, berubah

dengan cara yang mencerminkan lebih banyak pengetahuan diri dan efektivitas.

Chacko (2015) mendefinisikan perilaku *well-being* adalah bentuk proses kesejahteraan karyawan yang paling terbuka, yang seringkali diartikan sebagai perilaku yang bisa dilihat seseorang secara langsung. Chacko (2015) juga mengatakan perilaku *well-being* adalah bentuk manifestasi fisik dari kombinasi kesejahteraan kognitif dan emosional dan dapat dipahami sebagai peningkatan upaya karyawan menciptakan kesejahteraan.

2.2 Komitmen Organisasional

Porter *et al.*, (1974) dalam Guliyev *et al.*, (2019) menganggap istilah komitmen organisasional sebagai keterikatan pada organisasi, ditandai dengan niat untuk tetap di dalamnya, identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan kesediaan untuk mengerahkan upaya ekstra atas namanya. Porter *et al* (1974) dalam Guliyev *et. al* (2019) mengarahkan definisi tersebut dengan karyawan sebagai subjeknya. Karyawan dengan komitmen organisasional memiliki loyalitas dan mau berupaya/berusaha menjaga dan meningkatkan nama baik perusahaan. Colquitt *et. al* (2015), dalam bukunya juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sesuatu yang mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi (dipertahankan) atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain. Mullins (1999) dalam Chaturvedi dan Yadav (2010) juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkat identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan.

Menurut Radosavljević (2017), Komitmen karyawan dapat dijelaskan dengan menggunakan teori *social exchange*. Teori *social exchange* didasarkan pada model ekonomi perilaku manusia, dimana proses interaksi antara individu dimotivasi oleh keinginan untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Dasar dari teori *social exchange* adalah hubungan yang memberikan lebih banyak keuntungan daripada biaya berkontribusi pada rasa saling percaya dan keterikatan (Radosavljević, 2017). *Social exchange* juga mencakup manfaat material dan psikologis karyawan, seperti status, loyalitas, dan pengakuan diri sebagai contoh, *supervisor* tempat kerja memberikan uang tunai untuk karyawan, sementara sebagai imbalannya karyawan harus berkontribusi dalam pekerjaannya dengan komitmen pribadi dan spesialisasi. Menurut Radosavljević (2017) temuan dari studi tentang perilaku yang berkorelasi dengan komitmen kebanyakan adalah karena adanya imbalan uang dalam suatu organisasi.

Menurut Meyer dan Allen (1997) dalam Chaturvedi dan Yadav (2010), ada tiga model komponen komitmen atau pola pikir karyawan yang masing-masing mencirikan komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu *affective*, *continuance* dan *normative commitment*. Hal ini juga didukung Colquitt *et. al* (2015) yang menjabarkan 3 model komponen komitmen ini.

1. *Affective Commitment*

Affective commitment didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi karena keterikatan emosional dengan, dan keterlibatan dengan organisasi itu.

2. *Continuance Commitment*

Continuance commitment didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kesadaran akan biaya yang terkait dengan meninggalkannya.

3. *Normative Commitment*

Normative Commitment didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi karena perasaan berkewajiban.

Menurut Colquitt *et. al* (2015) untuk membedakan ketika jenis pola pikir tersebut secara sederhana adalah dari alasan mengapa karyawan menetap. Pada *affective commitment* karyawan menetap karena mau, dalam *continuance commitment* karyawan menetap karena memikirkan biaya yang dikeluarkan jika harus keluar (contohnya mencari perusahaan baru), dan yang terakhir *normative commitment* karyawan menetap karena memang seharusnya menetap.

Menurut Annisa dan Zulkarnain (2013) cara untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, salah satunya adalah mengkaji ulang apa yang telah mereka dapatkan dari tempat kerja yang berhubungan dengan kepuasan karyawan serta lingkungan kerja, budaya organisasi, sikap atasan dan pengawasan yang ada, hubungan dengan sesama rekan kerja (Armansyah, 2002 dalam Annisa dan Zulkarnain, 2013).

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang terdahulu, pernah dilakukan oleh Chaturvedi dan Yadav (2010) dengan judul “*A Study On Impact Of Behavioral Well Being On Organization Commitment Of Employees-A Study With Reference To Employees In Service Industry In NCR*”. Penelitian ini menggunakan sampel yang terdiri dari 150 karyawan dari berbagai industri yang dipilih secara acak. Semua partisipan diberi penjelasan tentang tujuan penelitian terlebih dahulu dan meyakinkan partisipan jika tanggapan responden akan dirahasiakan. Model hipotesis diuji dengan analisis regresi berganda. Penelitian ini mengungkapkan adanya dampak signifikan dan positif perilaku *well-being* terhadap komitmen organisasional karyawan.

Penelitian sejenis dilakukan oleh Izek *et al* (2015) dengan judul “*Employees in Slovenia and Their Psychological well-being Based on Ryff’s Model of Psychological well-being*”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 320 organisasi yang ada di Slovenia dengan menentukan beberapa karakteristik yang dibutuhkan dan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) sebagai teknik analisisnya. Penelitian ini mengkonfirmasi karyawan di Slovenia ingin tumbuh secara pribadi karena dari analisis yang dilakukan, karyawan di Slovenia juga memiliki *psychological well-being* yang tinggi.

Penelitian ketiga yang sejenis dilakukan oleh Aggarwal *et. al* (2010) dengan judul “*Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediational Influence of Psychological well-being*”. Sampel terdiri dari karyawan tingkat manajerial di India dari dua organisasi manufaktur besar yang berbasis di lokasi geografis yang sama dan dimiliki oleh organisasi induk yang sama. Kuesioner diberikan secara pribadi kepada 800 karyawan menggunakan alat analisis *Mediated Regression Analysis* (MRA). Hasil dari penelitian ini adalah karyawan yang lebih bahagia (*psychological well-being* yang tinggi) cenderung merasa frustrasi dan terjebak dalam organisasi.

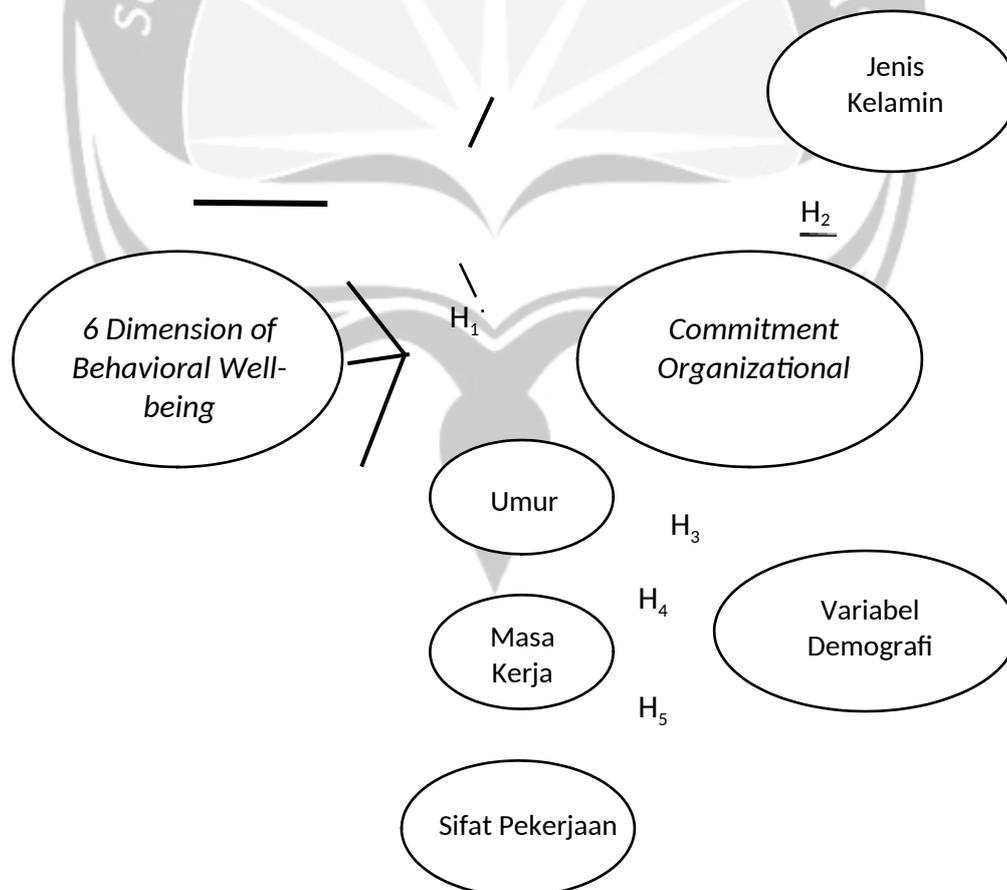
Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
<p>“<i>A Study On Impact Of Behavioral Well Being On Organization Commitment Of Employees – A Study With Reference To Employees In Service Industry In NCR</i>”.</p> <p>Chaturvedi dan Yadav (2010)</p>	<p>Unit Analisis : Penelitian ini menggunakan sampel yang terdiri dari 150 karyawan dari berbagai industri yang dipilih secara acak dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data.</p> <p>Alat Analisis : <i>Regression Analysis</i></p>	<p>Terdapat dampak signifikan dan positif pada perilaku sejahtera pada komitmen organisasi karyawan, dengan demikian karyawan yang memiliki kepercayaan diri dan kemandirian untuk melawan tekanan sosial.</p>
<p>“<i>Employees in Slovenia and Their Psychological well-being Based on Ryff’s Model of Psychological well-being</i>”</p> <p>Izek <i>et al</i> (2015)</p>	<p>Unit Analisis : Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 320 organisasi yang ada di Slovenia dengan menentukan beberapa karakteristik yang dibutuhkan</p> <p>Alat Analisis : <i>Structural Equation Modeling</i></p>	<p>Karyawan di Slovenia ingin tumbuh secara pribadi karena dari analisis yang dilakukan, karyawan di Slovenia juga memiliki <i>psychological well-</i></p>

	(SEM).	<i>being yang tinggi.</i>
<p><i>“Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Meditational Influence of Psychological well-being”.</i></p> <p>Aggarwal et. al (2010)</p>	<p>Unit Analisis : Sampel terdiri dari karyawan tingkat manajerial di India dari dua organisasi manufaktur besar yang berbasis di lokasi geografis yang sama dan dimiliki oleh organisasi induk yang sama. Kuesioner diberikan secara pribadi kepada 800 karyawan</p> <p>Alat Analisis : <i>Mediated Regression Analysis</i></p>	<p><i>Psychological well-being</i> meningkatkan kesejahteraan individu yang bekerja di dalam perusahaan dan mempengaruhi meminimalisir <i>turnover</i>.</p>

2.4 Kerangka Penelitian



Gambar 2.4

Kerangka Penelitian

Karyawan adalah aset yang berharga dalam perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk mampu mengerti keadaan karyawan secara pribadi yang tentu saja mempengaruhi kinerjanya nanti di perusahaan. *Psychological well-being* karyawan memiliki konsekuensi substansial bagi kesehatan dan fungsi individu dan organisasi (Harter *et al.*, 2003 dalam Kaplan *et al.*, 2013). Meskipun kesejahteraan di tempat kerja telah lama menjadi perhatian bagi para sarjana organisasi (Roethlisberger dan Dickson, 1939 dalam Kaplan *et al.*, 2013), namun perhatian terhadap fungsi psikologis karyawan sekarang mungkin sangat mendesak (Kaplan *et al.*, 2013).

Penelitian ini membahas adanya pengaruh yang signifikan antara perilaku *well-being* atau *output* dari *psychological well-being* dengan komitmen organisasional. Penelitian ini juga membahas ada tidaknya perbedaan komitmen organisasional pada perbedaan jenis kelamin dan variable demografi karyawan.

Faktor-faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja telah ditemukan secara signifikan terkait dengan komitmen organisasional (Dodd-McCue dan Wright, 1996; Mannheim *et al.*, 1997; Morrow, 1993; Wiedmer, 2006 dalam Chaturvedi dan Yadav, 2010). Land (2006) dalam Chaturvedi dan Yadav (2010) juga menemukan hubungan yang signifikan antara masa kerja dan komitmen organisasi. Namun, Wiedmer (2006) dalam Chaturvedi dan Yadav (2010) menemukan tingkat dan pendidikan

bukanlah prediktor signifikan kepuasan kerja dan keterlibatan organisasi. Peneliti membahas dan menganalisis bagaimana keterkaitan antara faktor-faktor geografis seperti umur, masa kerja, dan sifat pekerjaan dalam komitmen organisasional.

2.4 Hipotesis

Menurut Horn *et al* (2004) dalam Annisa dan Zulkarnain (2013), tingkat kesejahteraan psikologis seseorang akan berguna dalam komitmen individu, produktivitas kerja individu, target dalam pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, serta penguasaan lingkungan kerja karena ketika individu memiliki kondisi kesejahteraan psikologis yang baik, individu tersebut mampu berfungsi secara optimal dalam mengerjakan segala tugas dan tanggung jawabnya serta memiliki hubungan-hubungan yang positif dengan orang lain. Annisa dan Zulkarnain (2013) juga menyatakan individu mampu berpegang pada keyakinannya, mampu menangani lingkungan di sekitarnya, dan secara umum menjadi manusia yang lebih baik dalam hidupnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Chaturvedi dan Yadav (2010), perilaku *well-being* yang tidak diatur dengan baik, maka komitmen organisasional akan terus berkurang lagi dan lagi. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut: **H₁ = ada pengaruh *self acceptance, purpose in life, environmental mastery, positive relation with others, personal growth, dan autonomy* sebagai dimensi perilaku *well-being* terhadap komitmen organisasional secara simultan karyawan BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara**

Cherington (1994) dalam Rizky dan Lubis (2013) menyatakan karyawan perempuan cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan

dengan karyawan laki-laki. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan Chaturvedi dan Yadav (2010) yang menemukan pekerja perempuan lebih terpengaruh oleh perasaan kurang puas, ketidakjelasan arah dan stres kerja dibandingkan pekerja laki-laki, karena pekerja perempuan harus menciptakan keseimbangan antara profesionalitas dan ibu rumah tangga yang baik sehingga pekerja perempuan memiliki beban lebih besar. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut: **H₂ = Ada perbedaan komitmen organisasional menurut jenis kelamin karyawan BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara.**

Penelitian yang dilakukan oleh Chaturvedi dan Yadav (2010) menemukan semua kelompok umur menunjukkan perilaku yang serupa sehubungan dengan kualitas kehidupan kerja. Hal ini menjelaskan usia berapapun masing-masing karyawan yang bekerja dengan komitmen jika disediakan dengan faktor-faktor yang sesuai dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan pekerjaan. Berbeda dengan penelitian Mohammed dan Eleswed (2013), Mohammed dan Eleswed (2013) meneliti karyawan bank swasta di Bahrain selama bulan Juli dan Agustus 2011, menemukan satu-satunya variabel demografis yang menjadi kunci untuk mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah usia, karena menurut Mathieu & Zajac (1990) dalam Mohammed dan Eleswed (2013) komitmen meningkat seiring dengan bertambahnya usia. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut: **H₃ = Ada perbedaan komitmen organisasional menurut umur karyawan BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara.**

Land (2006) dalam Chaturvedi dan Yadav (2010) menemukan hubungan yang signifikan antara masa kerja dan komitmen organisasional. Hal ini didukung dengan pernyataan Seniati (2006) dalam Hadiyani *et al* (2012) yaitu masa kerja mencakup komponen dari usia, lama kerja dan golongan kepangkatan sehingga masa kerja menunjukkan adanya pengaruh yang besar terhadap komitmen. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut: **H₄ = Ada perbedaan komitmen organisasional menurut masa kerja karyawan BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara.**

Suharto *et al* (2019) menunjukkan komitmen organisasi yang terdiri dari kepercayaan pada nilai-nilai dan tujuan organisasi harus ditingkatkan sehingga keterampilan, upaya dan kondisi sifat pekerjaan menjadi lebih baik. Hal ini menunjukkan sifat pekerjaan mampu mempengaruhi komitmen organisasional karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut: **H₅ = Ada perbedaan komitmen organisasional menurut sifat pekerjaan karyawan BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara .**



BAB V

PENUTUP

Pada bab yang terakhir ini peneliti akan menjabarkan bagaimana kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian dan saran dari peneliti.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh *self acceptance, purpose in life, environmental mastery, positive relation with others, personal growth, dan autonomy* sebagai dimensi perilaku *well-being* terhadap komitmen organisasional secara simultan karyawan BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara
2. Tidak ada perbedaan komitmen organisasional menurut jenis kelamin di BPR Bank Surya Yudha yang artinya perusahaan mendapat tingkat kesetiaan yang sama baik dari karyawan laki-laki maupun perempuan.
3. Tidak ada perbedaan komitmen organisasional menurut umur karyawan di BPR Bank Surya Yudha yang artinya perusahaan mendapat tingkat kesetiaan yang sama baik dari karyawan muda hingga tua.

4. Tidak ada perbedaan komitmen organisasional menurut masa kerja karyawan di BPR Bank Surya Yudha yang artinya perusahaan mendapat tingkat kesetiaan yang sama baik pada karyawan muda maupun karyawan tua.
5. Tidak ada perbedaan komitmen organisasional menurut sifat pekerjaan karyawan di BPR Bank Surya Yudha yang artinya perusahaan mendapat tingkat kesetiaan yang sama dari karyawan dari seluruh departemen yang ada.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian, karyawan di BPR Bank Surya Yudha memiliki tingkat perilaku *well-being* yang tinggi, namun ada 2 dimensi yang rata-rata total jawabannya masih berada ditingkat sedang yaitu dimensi tujuan dalam hidup dan otonomi diri. Dimensi tujuan dalam hidup seperti yang sudah dijelaskan pada tinjauan pustaka adalah karyawan yang memiliki tujuan dalam hidup yang jelas dan terarah, merasa ada makna untuk kehidupan sekarang dan masa lalu, memiliki keyakinan yang kuat untuk memberi tujuan hidup, memiliki maksud dan tujuan untuk hidup, sedangkan dimensi otonomi adalah penentuan nasib diri dan mandiri, mampu menahan tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara tertentu, mengatur perilaku dari dalam, mengevaluasi diri dengan standar pribadi.

Dimensi tujuan hidup dan otonomi masih berada di tingkat sedang yang berarti karyawan BPR Bank Surya Yudha belum sepenuhnya memiliki tujuan

hidup yang jelas dan belum merasa memiliki kebebasan untuk menentukan nasib diri karna masih merasa dikekang oleh aturan. Hal tersebut mengandung arti karyawan BPR Bank Surya Yudha masih sangat menggantungkan nasib dan masa depan pada perusahaan, dan karyawan masih merasa pekerjaan yang dimiliki semata-mata hanya karena tugas yang diberikan sehingga kreatifitas dan inisiatif karyawan belum sepenuhnya tersalurkan dengan baik. Hal tersebut tentu menjadi tanggung jawab yang besar untuk perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menentukan strategi yang harus digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan terutama dalam tujuan hidup dan otonomi diri.

Penelitian menunjukkan karyawan di BPR Bank Surya Yudha memiliki komitmen organisasi yang cukup tinggi. Karyawan BPR Bank Surya Yudha memiliki nilai yang cukup tinggi pada komitmen organisasional dimensi komitmen keberlanjutan, sedangkan komitmen afektif dan normative masih berada di tingkat sedang yang berarti, alasan terkuat mengapa hingga saat ini karyawan berada di perusahaan adalah karena kesadaran akan biaya yang terkait dengan meninggalkan perusahaannya. Karyawan BPR Bank Surya Yudha belum memiliki keterikatan secara emosional dan belum memiliki perasaan berkewajiban untuk tetap berada di perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menentukan strategi yang harus digunakan untuk meningkatkan komitmen organisasional terutama dimensi komitmen afektif dan normatif.

Peneliti menyarankan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kekeluargaan, membina hubungan baik antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja tidak terlalu kaku akan bisa membuat karyawan lebih mengenal orang-orang hebat yang ada di perusahaan dan menjadikannya inspirasi dalam mencari tujuan hidup, selain itu, lingkungan kerja yang tidak terlalu kaku akan membuat karyawan menyalurkan keluh kesahnya di perusahaan. Karyawan juga bisa menyalurkan ide-ide kreatif untuk pekerjaannya sehingga otonomi diri karyawan bisa lebih baik. Lingkungan kerja yang tidak terlalu kaku akan mempengaruhi keterikatan secara emosional karyawan dengan perusahaan sehingga komitmen organisasional akan membaik.

Peneliti juga menyarankan perusahaan untuk memberikan kepercayaan dan kesempatan bagi karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan tugas serta wewenang yang lebih banyak kepada para karyawan untuk memberikan kesempatan mengerjakan pekerjaan mereka sendiri, dengan kata lain, karyawan dianggap sebagai seorang yang sudah dewasa dan perusahaan percaya bahwa karyawan akan menggunakan segala kepercayaan yang perusahaan berikan dengan sebaik mungkin. Hal tersebut akan membuat karyawan merasa perusahaan memberikan kesempatan yang lebih banyak kepada karyawan untuk bisa ikut andil dalam memberi masukan terhadap tujuan, prioritas, dan target departemen atau perusahaan sehingga otonomi karyawan dan rasa berkewajiban untuk tetap berada di perusahaan pada karyawan akan meningkat. Memberikan kepercayaan dan kesempatan bagi karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya juga akan membuat karyawan tersalurkan

segala keinginannya untuk mendapat apa yang diinginkan dan membuktikan bahwa dirinya mampu sehingga diharapkan dimensi *self acceptance* yang dimiliki karyawan BPR Bank Surya Yudha mampu mempengaruhi komitmen organisasional.

Penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas pada kesejahteraan psikologis karyawan karyawan di BPR Bank Surya Yudha karena berdasarkan penelitian, perilaku *well-being* berpengaruh positif dan signifikan. Ketika karyawan di BPR Bank Surya Yudha memiliki perilaku *well-being* yang tinggi maka komitmen organisasional mereka akan bertambah. Maka dari itu, perusahaan harus mampu mendukung dan memfasilitasi karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis pribadi karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk memberi informasi dan mengetahui perkembangan psikologis pribadi karyawan BPR Bank Surya Yudha dalam komitmennya di perusahaan.

Penelitian menunjukkan tidak ada perbedaan komitmen organisasional menurut jenis kelamin, umur, masa kerja, dan sifat pekerjaan, artinya karyawan dengan variabel demografi dan status apapun di perusahaan memiliki tingkat komitmen yang sama. Temuan ini baik untuk perusahaan jika karyawan BPR Bank Surya Yudha memiliki komitmen organisasional yang tinggi, namun berdasarkan hasil penelitian pada analisis statistik deskriptif ditemukan karyawan BPR Bank Surya Yudha memiliki tingkat komitmen organisasional yang berada di tingkat sedang, tidak rendah dan tidak tinggi sehingga perlu bagi perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasional dengan cara memberikan

pemahaman mengenai pentingnya komitmen organisasional dari karyawan dalam upaya memajukan perusahaan. Perusahaan bisa menjanjikan kenaikan gaji maupun jenjang karier bagi karyawannya agar karyawan mengalami peningkatan komitmen organisasional.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu untuk diketahui yaitu :

1. Penelitian menggunakan BPR Bank Surya Yudha yang berada di cabang Banjarnegara sehingga hasilnya tidak bisa digeneralisasikan di cabang lain .
2. Penelitian menggunakan perusahaan bank tingkat lokal sehingga hasilnya akan berbeda dengan hasil penelitian di bank nasional atau perusahaan lain.
3. Dampak dari pandemi *COVID-19* mengharuskan peneliti mengambil data menggunakan *Google Form* dan peneliti tidak secara langsung terlibat dalam pengisian kuesioner sehingga peneliti tidak dapat memastikan apakah responden mengisi kuesioner sesuai dengan yang dialami atau tidak.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan dan proses penelitian selama ini, peneliti memiliki beberapa saran untuk diajukan :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji pengaruh perilaku *well-being* pada komitmen organisasional di BPR Bank Surya Yudha cabang lain sehingga dapat membandingkan hasil tidaknya perbedaan pengaruh perilaku *well-being* terhadap komitmen organisasional yang didapatkan di cabang lain.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji pengaruh perilaku *well-being* pada komitmen organisasional di perusahaan bank nasional atau perusahaan non-bank sehingga dapat membandingkan hasil ada tidaknya perbedaan hasil pengaruh perilaku *well-being* terhadap komitmen organisasional antara perusahaan bank dan perusahaan non-bank.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti bisa terjun langsung ke lapangan dalam proses pengambilan data sehingga dapat secara langsung mengawasi proses pengisian data sehingga data yang didapatkan lebih akurat dan terjamin kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aggarwal-Gupta, M., Vohra, N., & Bhatnagar, D. (2010). *Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediatlional Influence of Psychological Well-Being*. *Journal of Business and Management*.
- Annisa, & Zulkarnain. (2013). Komitmen Terhadap Organisasi Ditinjau Dari Kesejahteraan Psikologis. *Jurnal INSAN*.
- Anwar, H. (2012). Pengertian Analisis Regresi Korelasi dan Cara Hitung. Retrieved Februari 28, 2020, from Statistikian: <https://www.statistikian.com/2012/08/analisis-regresi-korelasi.html>
- Chacko, R. V. (2015). *The Influence Of Purposive In Work-life, Job Engagement, And Meaningfulness On Cognitive, Affective, And Behavioral Well-Being: A Regulatory Focus Theory Approach*. *Dissertations Publishing*.
- Chatterjee, S., & Hadi, A. S. (2012). *Regression Analysis by Example : Fifth Edition*.
- Chaturvedi, M. V., & Yadav, D. S. (2010). "A Study On Impact Of Behavioral Well-being On Organization Commitment Of Employees – A Study With Reference To Eemployees In Service Industry In NCR". *International Journal of Management Prudence*.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior*. *New York: McGraw-Hill Education*.
- Guliyev, G., Avci, T., Öztüren, A., Safaeimanesh, F (2019) "Effects of professionalism on employee satisfaction and organizational commitment at five star hotels in Baku". *Journal of East European Management Studies*.
- Guru Pendidikan. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Retrieved April 4, 2020, from Guru Pendidikan: <https://www.gurupendidikan.co.id/metode-penelitian-kuantitatif/>
- Hadiyani, M. I., Karmiyati, D., & I, T. M. (2012). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Masa Kerja Karyawan. Di Peran Budaya Organisasi terhadap Efektivitas dan Efisiensi Organisasi. Kudus: Badan Penerbit Universitas Sunan Muria Kudus.
- Hidayat, A. (2012). Uji ANOVA – One Way Anova dalam SPSS. Retrieved Mei 5, 2020, from Statistikian: <https://www.statistikian.com/2012/11/one-way-anova-dalam-SPSS.html>
- Hidayat, A. (2013). Uji F dan Uji T. Retrieved April 4, 2020, from Statistikian: <https://www.statistikian.com/2013/01/uji-f-dan-uji-t.html>
- Hidayat, A. (2014). Tutorial Independen T Test dengan SPSS. Retrieved Mei 5, 2020, from Statistikian: <https://www.statistikian.com/2014/04/independent-test-dengan-SPSS.html>
- Hidayat, A. (2017). Cara Hitung Rumus Slovin Besar Sampel. Retrieved April 18, 2020, from Statistikian: <https://www.statistikian.com/2017/12/hitung-rumus-slovin-sampel.html>

- Huang, H. (2013). Uji Beda Rata-rata 2 Sampel. Retrieved April 4, 2020, from *Globalstats Academic*: <https://www.globalstatistik.com/uji-beda-rata-rata-2-sampel/>
- Izek, S. S., Treven, S., & Cancer, V. (2015). *Employees in Slovenia and Their Psychological Well-Being Based on Ryff's Model of Psychological Well-Being*. *Social Indicators Research*.
- Jason, A. C., Jeffery, A. L., & Michael, J. W. (2015). *Organizational Behavior : Improving Work Performance and Commitment in the Workplace*.
- Kaplan, S., Bradley-Geist, J. C., Ahmad, A., Anderson, A., Hargrove, A. K., & Lindsey, A. (2013). *A Test of Two Positive Psychology Interventions to Increase Employee Well-Being*. *Journal of Business and Psychology; New York*.
- Khrisna. (2017). Data Sekunder Dan Data Primer. Retrieved April 4, 2020, from *Data Riset*: <http://datariset.com/olahdata/detail/data-primer-dan-sekunder>
- Makplus, O. (2015). Definisi dan Pengertian Perilaku Menurut Para Ahli. Retrieved April 1, 2020, from *Definisi dan Pengertian Umum Menurut Para Ahli*: <http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/definisi-pengertian-perilaku-menurut-ahli.html>
- Maliati, N. (2018). Gender dan Jenis Kelamin. Retrieved Maret 30, 2020, from *Indonesian Scholars Network*: <https://isnet.or.id/gender-dan-jenis-kelamin/>
- Mohammed, F. & Eleswed, M. (2013). *Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain*. *International Journal of Business, Humanities and Technology*
- Morissan, M. A. (2012). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Kharisma Putra Kencana.
- Mulyono. (2019). Analisis Regresi Sederhana. Retrieved April 20, 2020, from *Binus University Business School*: <http://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-regresi-sederhana/>
- Noor Wahyuni. (2014). Uji Validitas dan Reabilitas. Retrieved April 19, 2020, from *Binus University Quality Management Center*: <https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>
- Pertiwi, P. K., & Mulyana, O. P. (2019). " Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Jenis Kelamin dan Status Pernikahan pada Perawat Rumah Sakit "X" Gresik". *Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Radosavljević, Ž., Čilerdžić, V., & Dragić, M. (2017). Employee Organization Commitment. *International Review*.
- Raharjo, S. (2015). Cara Uji Independent Sample t-test dan Interpretasi dengan SPSS. Retrieved Mei 5, 2020, from *SPSS Indonesia*: <https://www.SPSSIndonesia.com/2015/05/cara-uji-independent-sample-t-test-dan.html>
- Riadi, M. (2015). *Psychological Well-being*. Retrieved Agustus 2, 2020, from *Kajian Pustaka*: <https://www.kajianpustaka.com/2015/05/psychological-well-being.html>

- Riadi, M. (2017). Dimensi Faktor dan Membangun Komitmen Organisasi. *Retrieved* Februari 28, 2020, *from* Kajian Pustaka: <https://www.kajianpustaka.com/2017/10/dimensi-faktor-dan-membangun-komitmen-organisasi.html>
- Rizky, P. A., & Lubis, R. (2013). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Gender Karyawan PT. Indomarco Prismata Meda. *Psikologika*.
- Ryff, C. D., Keyes, C. M., & Hughes, D. L. (2003). *Status Inequalities, Perceived Discrimination, and Eudaimonic Well-Being: Do the Challenges of Minority Life Hone Purpose and Growth? Journal of Health and Social Behavior*.
- Saputra, N. A. G. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovena Singaraja. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*.
- Septiana, V. A. (2015). Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi dan Pendidikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dengan Produktivitas Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*.
- Setiawan, R. (2020). Pengertian Demografi Menurut Para Ahli. *Retrieved* Mei 3, 2020, *from* Miutensai: <https://miutensai.com/pengertian-demografi-menurut-para-ahli/>
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono., (2014), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). *The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. International Journal of Economics and Business Administration*.
- Taner, B., Turhan, M., Helvac, I., & Koprulu, O. (2015). *The Effect of the Leadership Perception and Organizational Justice on Organizational Commitment: A Research in a State University. International Review of Management and Marketing*.



LAMPIRAN 1

KUESIONER

PENGARUH PERILAKU *WELL-BEING* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

Nama saya Romano Giri Permana, mahasiswa semester 8 jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penulisan skripsi pada penelitian yang saya lakukan sebagai tugas akhir saya. Kuesioner ini dibuat demi mendukung penelitian untuk penulisan skripsi saya, oleh sebab itu saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk mengisi beberapa pertanyaan yang saya lampirkan dibawah ini. Saya mengharapkan kejujuran dalam pengisian kuesioner ini dan menjamin kerahasiaan identitas Bapak/Ibu. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

(lingkari salah satu)

Jenis Kelamin : L / P

Umur : Tahun

Departemen :

Masa bekerja : 1 – 10 Tahun >10 Tahun

INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon menjawab pernyataan yang diajukan dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan dengan opini responden, jawaban dari responden diklasifikasi menjadi pilihan jawaban yaitu SS untuk jawaban “Sangat Setuju”, S untuk jawaban “Setuju”, AS untuk Jawaban “Agak Setuju”, R untuk Jawaban “Ragu - ragu”, ATS untuk jawaban “Agak Tidak Setuju”, TS untuk jawaban “Tidak Setuju”, dan STS untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju”.

A. PERILAKU *WELL-BEING*

No	Pernyataan	Jawaban						
1.	Saya menyukai sebagian besar kepribadian yang saya miliki.	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
2.	Ketika saya melihat kisah hidup saya, saya senang dengan bagaimana saya mengubah banyak hal sejauh ini.	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
3.	Beberapa orang berjalan tanpa memiliki tujuan hidup, tetapi saya mempunyai tujuan dalam hidup saya.	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
4.	Tuntutan kehidupan sehari-hari sering membuat saya tertekan.	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
5.	Terkadang saya merasa kecewa dengan apa yang saya capai dalam hidup.	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
6.	Saya sulit mempertahankan hubungan baik dengan orang lain sulit.	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
7.	Saya menjalani kehidupan apa adanya dan tidak terlalu memikirkan masa depan.	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
8.	Saya merasa saya bertanggung jawab pada lingkungan dimana saya tinggal.	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
9.	Saya mampu mengelola tanggung jawab yang saya punya dalam kehidupan sehari-hari.	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
10.	Kadang saya merasa sudah	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS

melakukan semua yang harus dilakukan dalam hidup.

- | | | | | | | | | |
|-----|--|----|---|----|---|-----|----|-----|
| 11. | Bagi saya, hidup adalah proses pembelajaran, perubahan, dan pertumbuhan yang terus menerus. | SS | S | AS | R | ATS | TS | STS |
| 12. | Saya harus memiliki pengalaman baru yang menantang cara berpikir saya pada diri saya dan dunia. | SS | S | AS | R | ATS | TS | STS |
| 13. | Orang-orang akan mengenal saya sebagai orang yang dermawan dan selalu ada untuk orang lain. | SS | S | AS | R | ATS | TS | STS |
| 14. | Saya tidak lagi ingin membuat perbaikan besar atau perubahan dalam hidup saya sejak lama. | SS | S | AS | R | ATS | TS | STS |
| 15. | Saya mudah dipengaruhi oleh pendapat yang kuat dari orang-orang | SS | S | AS | R | ATS | TS | STS |
| 16. | Saya belum memiliki banyak hubungan baik dan saling percaya dengan orang lain. | SS | S | AS | R | ATS | TS | STS |
| 17. | Saya percaya pada pendapat saya sendiri, bahkan jika pendapat saya berbeda dengan banyak orang. | SS | S | AS | R | ATS | TS | STS |
| 18. | Saya menilai diri saya dari apa yang menurut saya penting, bukan dari apa yang menurut orang lain penting. | SS | S | AS | R | ATS | TS | STS |

B. Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	Jawaban						
1.	Saya sangat senang jika bisa menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	SS	S	AS	R	AST	TS	STS
2.	Saya merasa masalah perusahaan ini adalah masalah saya juga	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
3.	Perusahaan ini memiliki banyak arti bagi saya	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
4.	Saya butuh untuk tetap di perusahaan ini saat ini	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
5.	Sulit bagi saya jika harus meninggalkan perusahaan ini	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
6.	Hidup saya akan susah jika saya meninggalkan perusahaan ini sekarang	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
7.	Saya merasa hanya memiliki sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
8.	Salah satu alasan utama saya terus bekerja disini adalah karena jika saya pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar karena di perusahaan lain, saya mungkin tidak akan mendapatkan apa yang saya dapatkan disini	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
9.	Salah satu dari konsekuensi negatif untuk meninggalkan perusahaan ini adalah tidak adanya alternative	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS

	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
perusahaan lain							
10. Saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini sekarang walau demi keuntungan pribadi	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
11. Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan perusahaan ini	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
12. Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan saya	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
13. Saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini sekarang karena saya merasa memiliki tanggung jawab kepada orang-orang di dalamnya	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
14. Saya berhutang banyak pada perusahaan saya	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
15. Saya tidak punya rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
16. Saya tidak merasa "terikat secara emosional" dengan perusahaan ini	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
17. Saya tidak merasa seperti "bagian dari keluarga" di perusahaan ini.	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS
18. Saya tidak memiliki rasa berkewajiban untuk tetap bersama atasan saya saat ini	SS	S	AS	R	ATS	TS	STS

LAMPIRAN 2

PROFIL RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	62	62.0	62.0	62.0
	Perempuan	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-30	66	66.0	66.0	66.0
	31-51	34	34.0	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 10 Tahun	22	22.0	22.0	22.0
	1 - 10 Tahun	78	78.0	78.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Departemen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pelayanan	65	65.0	65.0	65.0
	Pemasaran	35	35.0	35.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

4.3.1 Perilaku

Uji Validitas

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	xtotal	
x1	Pearson	1	.857**	.794**	.338**	.461**	.662**	.257**	.702**	.854**	.331**	.794**	.797**	.561**	.334**	.546**	.370**	.602**	.265**	.890**	
	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.010	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.008	.000
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x2	Pearson	.857**	1	.812**	.289**	.471**	.720**	.256*	.748**	.820**	.296**	.843**	.811**	.555**	.304**	.538**	.400**	.538**	.298**	.893**	
	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.000	.000	.010	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.003	.000
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x3	Pearson	.794**	.812**	1	.272**	.486**	.617**	.282**	.640**	.833**	.302**	.783**	.708**	.527**	.328**	.478**	.367**	.527**	.273**	.850**	
	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.006	.000	.000	.004	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.006	.000	
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x4	Pearson	.338**	.289**	.272**	1	.540**	.224*	.188	.307**	.355**	.030	.264**	.347**	.189	.044	.240*	.248*	.103	.195	.433**	
	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.006		.000	.025	.061	.002	.000	.769	.008	.000	.060	.667	.016	.013	.308	.052	.000	
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x5	Pearson	.461**	.471**	.486**	.540**	1	.363**	.131	.455**	.492**	.233*	.392**	.481**	.283**	.198*	.195	.331**	.282**	.230*	.593**	
	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.193	.000	.000	.020	.000	.000	.004	.049	.052	.001	.005	.021	.000	
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x6	Pearson	.662**	.720**	.617**	.224*	.363**	1	.176	.621**	.651**	.200*	.605**	.589**	.474**	.249*	.531**	.344**	.411**	.353**	.742**	
	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.025	.000		.081	.000	.000	.047	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.000	
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

x7	Pearson	.257**	.256*	.282**	.188	.131	.176	1	.251*	.317**	.079	.254*	.219*	.253*	.142	.284**	.150	.202*	.221*	.395**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.004	.061	.193	.081		.012	.001	.436	.011	.028	.011	.159	.004	.138	.044	.027	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x8	Pearson	.702**	.748**	.640**	.307**	.455**	.621**	.251*	1	.716**	.195	.720**	.714**	.456**	.319**	.549**	.413**	.508**	.385**	.814**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.012		.000	.052	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x9	Pearson	.854**	.820**	.833**	.355**	.492**	.651**	.317**	.716**	1	.307**	.749**	.769**	.594**	.351**	.476**	.390**	.605**	.348**	.897**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x10	Pearson	.331**	.296**	.302**	.030	.233*	.200*	.079	.195	.307**	1	.328**	.330**	.280**	.023	.073	.176	.350**	-.002	.384**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.002	.769	.020	.047	.436	.052	.002		.001	.001	.005	.819	.471	.079	.000	.987	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x11	Pearson	.794**	.843**	.783**	.264**	.392**	.605**	.254*	.720**	.749**	.328**	1	.837**	.501**	.250*	.455**	.419**	.567**	.246*	.847**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.011	.000	.000	.001		.000	.000	.012	.000	.000	.000	.014	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x12	Pearson	.797**	.811**	.708**	.347**	.481**	.589**	.219*	.714**	.769**	.330**	.837**	1	.641**	.245*	.449**	.358**	.595**	.212*	.855**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.028	.000	.000	.001	.000		.000	.014	.000	.000	.000	.035	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x13	Pearson	.561**	.555**	.527**	.189	.283**	.474**	.253*	.456**	.594**	.280**	.501**	.641**	1	.115	.302**	.166	.440**	.179	.637**
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.060	.004	.000	.011	.000	.000	.005	.000	.000		.255	.002	.098	.000	.075	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x14	Pearson	.334**	.304**	.328**	.044	.198*	.249*	.142	.319**	.351**	.023	.250*	.245*	.115	1	.325**	.267**	.223*	.373**	.425**
	Correlation																			

	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.001	.667	.049	.012	.159	.001	.000	.819	.012	.014	.255		.001	.007	.025	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x15	Pearson Correlation	.546**	.538**	.478**	.240*	.195	.531**	.284**	.549**	.476**	.073	.455**	.449**	.302**	.325**	1	.401**	.338**	.221*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.016	.052	.000	.004	.000	.000	.471	.000	.000	.002	.001		.000	.001	.027	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x16	Pearson Correlation	.370**	.400**	.367**	.248*	.331**	.344**	.150	.413**	.390**	.176	.419**	.358**	.166	.267**	.401**	1	.228*	.239*	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.013	.001	.000	.138	.000	.000	.079	.000	.000	.098	.007	.000		.023	.016	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x17	Pearson Correlation	.602**	.538**	.527**	.103	.282**	.411**	.202*	.508**	.605**	.350**	.567**	.595**	.440**	.223*	.338**	.228*	1	.180	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.308	.005	.000	.044	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.025	.001	.023		.073	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x18	Pearson Correlation	.265**	.298**	.273**	.195	.230*	.353**	.221*	.385**	.348**	-.002	.246*	.212*	.179	.373**	.221*	.239*	.180	1	.434**
	Sig. (2-tailed)	.008	.003	.006	.052	.021	.000	.027	.000	.000	.987	.014	.035	.075	.000	.027	.016	.073		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
xtotal	Pearson Correlation	.890**	.893**	.850**	.433**	.593**	.742**	.395**	.814**	.897**	.384**	.847**	.855**	.637**	.425**	.616**	.518**	.646**	.434**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	18

4.3.2 Komitmen

Uji Validitas

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	ytotall
y1	Pearson Correlation	1	.579**	.483**	.296**	.143	.087	.107	.368**	.202*	.066	.193	.004	.087	.208*	.265**	.277**	.293**	.342**	.506**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.157	.391	.290	.000	.044	.511	.054	.971	.389	.038	.008	.005	.003	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y2	Pearson Correlation	.579**	1	.482**	.267**	.210*	.174	.203*	.363**	.165	-.060	.117	-.087	-.004	.177	.241*	.125	.364**	.362**	.473**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.007	.036	.083	.043	.000	.100	.555	.245	.387	.971	.079	.016	.215	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y3	Pearson Correlation	.483**	.482**	1	.265**	.177	.111	.229*	.270**	.068	.144	.078	-.104	-.051	.194	.109	.108	.143	.309**	.411**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.008	.079	.270	.022	.007	.504	.154	.440	.305	.617	.053	.279	.284	.157	.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y4	Pearson Correlation	.296**	.267**	.265**	1	.727**	.359**	.463**	.394**	.335**	.556**	.212*	.344**	.277**	.587**	.440**	.497**	.567**	.543**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.003	.007	.008		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.035	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y5	Pearson Correlation	.143	.210*	.177	.727**	1	.481**	.513**	.286**	.204*	.539**	.033	.179	.171	.548**	.348**	.457**	.480**	.493**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.157	.036	.079	.000		.000	.000	.004	.042	.000	.746	.075	.089	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y6	Pearson Correlation	.087	.174	.111	.359**	.481**	1	.482**	.088	.071	.271**	-.029	.146	.036	.246*	.267**	.311**	.222*	.114	.452**
	Sig. (2-tailed)	.391	.083	.270	.000	.000		.000	.382	.483	.006	.778	.146	.724	.014	.007	.002	.026	.260	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y7	Pearson Correlation	.107	.203*	.229*	.463**	.513**	.482**	1	.263**	.181	.448**	.108	.108	.109	.422**	.277**	.310**	.367**	.306**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.290	.043	.022	.000	.000	.000		.008	.071	.000	.284	.285	.280	.000	.005	.002	.000	.002	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y8	Pearson Correlation	.368**	.363**	.270**	.394**	.286**	.088	.263**	1	.329**	.121	.251*	.067	.121	.339**	.172	.226*	.187	.411**	.530**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.004	.382	.008		.001	.231	.012	.507	.231	.001	.087	.024	.062	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y9	Pearson Correlation	.202*	.165	.068	.335**	.204*	.071	.181	.329**	1	.230*	.406**	.376**	.296**	.206*	.214*	.195	.250*	.411**	.512**
	Sig. (2-tailed)	.044	.100	.504	.001	.042	.483	.071	.001		.021	.000	.000	.003	.040	.033	.052	.012	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y10	Pearson Correlation	.066	-.060	.144	.556**	.539**	.271**	.448**	.121	.230*	1	.036	.175	.105	.431**	.207*	.283**	.461**	.323**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.511	.555	.154	.000	.000	.006	.000	.231	.021		.724	.082	.296	.000	.039	.004	.000	.001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y11	Pearson Correlation	.193	.117	.078	.212*	.033	-.029	.108	.251*	.406**	.036	1	.489**	.586**	.208*	.163	.150	.120	.177	.430**
	Sig. (2-tailed)																			
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

	Sig. (2-tailed)	.054	.245	.440	.035	.746	.778	.284	.012	.000	.724		.000	.000	.037	.106	.137	.233	.079	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y12	Pearson Correlation	.004	-.087	-.104	.344**	.179	.146	.108	.067	.376**	.175	.489**	1	.632**	.158	.218*	.116	.135	.083	.402**
	Sig. (2-tailed)	.971	.387	.305	.000	.075	.146	.285	.507	.000	.082	.000		.000	.117	.029	.249	.181	.410	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y13	Pearson Correlation	.087	-.004	-.051	.277**	.171	.036	.109	.121	.296**	.105	.586**	.632**	1	.310**	.179	.173	.185	.087	.431**
	Sig. (2-tailed)	.389	.971	.617	.005	.089	.724	.280	.231	.003	.296	.000	.000		.002	.076	.085	.066	.389	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y14	Pearson Correlation	.208*	.177	.194	.587**	.548**	.246*	.422**	.339**	.206*	.431**	.208*	.158	.310**	1	.333**	.461**	.378**	.378**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.038	.079	.053	.000	.000	.014	.000	.001	.040	.000	.037	.117	.002		.001	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y15	Pearson Correlation	.265**	.241*	.109	.440**	.348**	.267**	.277**	.172	.214*	.207*	.163	.218*	.179	.333**	1	.575**	.340**	.357**	.569**
	Sig. (2-tailed)	.008	.016	.279	.000	.000	.007	.005	.087	.033	.039	.106	.029	.076	.001		.000	.001	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y16	Pearson Correlation	.277**	.125	.108	.497**	.457**	.311**	.310**	.226*	.195	.283**	.150	.116	.173	.461**	.575**	1	.295**	.390**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.005	.215	.284	.000	.000	.002	.002	.024	.052	.004	.137	.249	.085	.000	.000		.003	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y17	Pearson Correlation	.293**	.364**	.143	.567**	.480**	.222*	.367**	.187	.250*	.461**	.120	.135	.185	.378**	.340**	.295**	1	.513**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.157	.000	.000	.026	.000	.062	.012	.000	.233	.181	.066	.000	.001	.003		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y18	Pearson Correlation	.342**	.362**	.309**	.543**	.493**	.114	.306**	.411**	.411**	.323**	.177	.083	.087	.378**	.357**	.390**	.513**	1	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.260	.002	.000	.000	.001	.079	.410	.389	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ytotal	Pearson Correlation	.506**	.473**	.411**	.817**	.706**	.452**	.596**	.530**	.512**	.541**	.430**	.402**	.431**	.667**	.569**	.598**	.631**	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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



Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	18

LAMPIRAN 4
DESCRIPTIVE ANALYSIS

Perilaku Well-being

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
x1	100	5	2	7	5.47	1.666	2.777
x2	100	5	2	7	5.53	1.648	2.716
x3	100	6	1	7	5.57	1.659	2.753
x4	100	6	1	7	4.13	1.468	2.155
x5	100	5	2	7	4.29	1.597	2.551
x6	100	6	1	7	4.90	1.636	2.677
x7	100	6	1	7	3.86	1.639	2.687
x8	100	5	2	7	5.58	1.379	1.903
x9	100	5	2	7	5.40	1.470	2.162
x10	100	5	2	7	4.26	1.535	2.356
x11	100	5	2	7	5.70	1.642	2.697
x12	100	6	1	7	5.58	1.634	2.670
x13	100	5	2	7	4.52	1.541	2.373
x14	100	6	1	7	3.87	1.529	2.336
x15	100	6	1	7	3.85	1.344	1.806
x16	100	6	1	7	4.19	1.346	1.812
x17	100	5	2	7	4.65	1.373	1.886
x18	100	5	2	7	3.63	1.475	2.175
Valid N (listwise)	100						



Komitmen Organisasional

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
y1	100	5	2	7	3.90	1.636	2.677
y2	100	5	1	6	3.79	1.610	2.592
y3	100	5	1	6	3.61	1.675	2.806
y4	100	6	1	7	5.28	1.478	2.183
y5	100	6	1	7	4.67	1.676	2.809

y6	100	5	2	7	4.53	1.660	2.757
y7	100	5	2	7	4.49	1.554	2.414
y8	100	5	2	7	4.11	1.595	2.543
y9	100	6	1	7	4.21	1.533	2.349
y10	100	6	1	7	4.52	1.691	2.858
y11	100	6	1	7	3.99	1.592	2.535
y12	100	5	1	6	3.89	1.530	2.341
y13	100	5	1	6	3.86	1.602	2.566
y14	100	6	1	7	4.71	1.665	2.774
y15	100	6	1	7	4.31	1.495	2.236
y16	100	6	1	7	4.16	1.575	2.479
y17	100	5	2	7	4.82	1.520	2.311
y18	100	5	2	7	4.58	1.458	2.125
Valid N (listwise)	100						



LAMPIRAN 5
UJI F FAN UJI t

Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.733	8.114

a. Predictors: (Constant), xtotal

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17959.810	1	17959.810	272.764	.000 ^b
	Residual	6452.700	98	65.844		
	Total	24412.510	99			

a. Dependent Variable: ytotal

b. Predictors: (Constant), xtotal

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.918	3.871		3.854	.000
	xtotal	.736	.045	.858	16.516	.000

a. Dependent Variable: ytotal

LAMPIRAN 6
UJI BEDA JENIS KELAMIN

Group Statistics

	jenis_kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Komitmen	Laki - laki	62	4.3477	.88900	.11290
	Perempuan	38	4.2266	.85095	.13804

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
komitmen	Equal variances assumed	.268	.606	.672	98	.503	.12106	.18023	-.23661	.47873
	Equal variances not assumed			.679	81.057	.499	.12106	.17833	-.23376	.47589

LAMPIRAN 7
UJI BEDA USIA

Group Statistics

	Umur	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Komitmen	18-30	66	4.2795	.90256	.11110
	31-51	34	4.3448	.82207	.14098

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
komitmen	Equal variances assumed	.320	.573	-.353	98	.725	-.06531	.18498	-.43240	.30178
	Equal variances not assumed			-.364	72.514	.717	-.06531	.17950	-.42309	.29247

LAMPIRAN 8
UJI BEDA MASA KERJA

Group Statistics

	karyawan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Komitmen	1-10	78	4.2842	.86947	.09845
	31-51	22	4.3636	.90051	.19199

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
komitmen	Equal variances assumed	.012	.915	-.376	98	.708	-.07945	.21152	-.49920	.34030
	Equal variances not assumed			-.368	32.876	.715	-.07945	.21576	-.51847	.35958

LAMPIRAN 9
UJI BEDA SIFAT PEKERJAAN

Group Statistics

	karyawan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Komitmen	Pelayanan	65	4.1855	.90322	.11203
	Pemasaran	35	4.5175	.77892	.13166

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
komitme n	Equal variances assumed	2.544	.114	- 1.837	98	.069	-.33199	.18075	-.6906 8	.02670
	Equal variances not assumed			- 1.920	79.044	.058	-.33199	.17287	-.6760 8	.01210

LAMPIRAN 10

DATA MENTAH

J K	U M	DEP	MK	x 1	x 2	x 3	x 4	x 5	x 6	x 7	x 8	x 9	x1 0	x1 1	x1 2	x1 3	x1 4	x1 5	x1 6	x1 7	x1 8		
L	28	PL	1 - 10 th	7	6	7	4	6	6	5	6	7	6	6	6	5	5	3	4	6	3	98	
L	30	PL	> 10 th	7	7	7	4	7	3	5	7	7	5	7	7	4	5	4	5	5	4	100	
L	24	PL	1 - 10 th	3	3	3	2	3	2	4	2	3	6	3	3	2	3	2	6	3	2	55	
P	21	PL	> 10 th	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	5	119	
L	26	PL	1 - 10 th	6	7	7	3	7	6	2	6	6	5	7	7	6	5	3	5	5	5	98	
P	42	PL	> 10 th	6	6	6	5	5	5	2	6	6	6	6	6	5	5	3	3	5	5	91	
L	22	PL	1 - 10 th	3	2	3	4	2	2	3	4	2	4	6	4	2	3	2	4	4	2	56	
P	36	PL	> 10 th	7	7	7	3	3	6	2	6	6	5	6	6	5	5	3	5	3	3	88	
P	32	PL	> 10 th	6	7	7	5	5	6	7	6	6	4	7	6	3	5	5	3	5	6	99	
P	24	PM S	1 - 10 th	6	7	7	5	5	4	1	7	6	5	7	7	4	5	3	5	6	5	95	
P	36	PM S	1 - 10 th	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	4	60	
P	36	PL	1 - 10 th	6	6	7	4	4	5	3	5	6	6	7	7	6	2	2	5	6	2	89	
L	28	PL	1 - 10 th	7	6	5	5	3	7	5	6	4	2	7	6	5	2	6	4	6	2	88	
L	25	PL	1 - 10 th	3	4	4	4	3	6	2	4	2	6	4	4	4	2	4	4	2	2	64	
L	24	PL	1 - 10 th	6	6	6	6	5	4	5	7	6	2	7	6	3	6	4	5	6	4	94	
L	41	PL	> 10 th	7	7	7	7	7	7	5	6	7	4	4	4	3	6	6	6	4	4	101	
L	29	PL	1 - 10 th	7	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	4	5	5	6	6	6	103	
L	22	PL	1 - 10 th	7	7	5	5	7	7	2	7	5	3	7	7	4	6	6	7	6	2	100	
P	30	PL	1 - 10 th	3	2	6	4	4	1	2	3	3	2	3	2	2	6	3	2	4	2	54	
P	24	PL	1 - 10 th	6	7	6	5	5	5	3	6	6	5	7	6	4	3	5	5	4	2	90	
P	29	PL	1 - 10 th	6	6	6	3	2	6	2	6	6	2	7	6	4	6	6	6	4	5	89	
P	27	PL	1 - 10 th	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	2	2	3	4	2	1	4	3	51	
L	25	PM S	1 - 10 th	6	6	7	5	5	4	5	7	6	6	7	7	5	5	6	6	6	3	102	
P	31	PL	1 - 10 th	5	6	6	5	3	6	5	6	6	3	6	5	4	3	4	3	5	4	85	
L	29	PM S	1 - 10 th	7	7	7	6	2	6	5	7	7	2	7	7	6	6	6	4	6	6	104	
L	27	PL	> 10 th	4	2	3	3	3	4	2	6	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	62	
P	35	PL	1 - 10 th	7	7	7	6	6	6	3	5	7	4	7	7	7	2	2	2	6	2	93	
L	37	PL	> 10 th	6	6	7	3	5	6	3	7	7	6	6	6	7	2	5	2	7	3	94	
P	29	PL	1 - 10 th	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	2	5	4	6	97	
L	36	PL	1 - 10 th	2	4	4	1	3	2	4	2	2	4	3	3	6	4	3	2	2	3	54	
L	42	PL	1 - 10 th	7	7	7	6	7	7	7	7	7	2	7	7	7	2	6	5	2	6	106	
L	35	PL	1 - 10 th	6	6	7	6	6	4	5	7	7	7	7	7	7	1	4	6	6	5	104	
L	28	PM S	1 - 10 th	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	4	4	5	2	97	
L	40	PL	> 10 th	2	2	2	3	2	3	3	2	4	4	4	4	2	2	3	1	4	3	2	48

P	39	PL	> 10 th	6	6	7	3	3	3	5	6	6	3	7	6	6	5	5	5	5	5	92
L	34	PL	1 - 10 th	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	2	2	2	4	2	51
L	37	PL	> 10 th	7	7	6	3	4	6	3	5	6	5	5	5	4	3	3	3	4	3	82
L	51	PM S	> 10 th	6	7	7	3	6	6	2	7	7	6	7	7	5	5	5	5	5	5	101
L	38	PL	> 10 th	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4	3	4	3	56
P	24	PM S	1 - 10 th	7	6	6	3	6	6	2	7	6	6	7	6	2	5	5	6	6	6	98
L	24	PL	1 - 10 th	6	7	6	3	3	6	1	7	7	2	6	7	6	6	5	6	5	3	92
L	33	PL	1 - 10 th	3	2	2	6	3	1	2	4	4	2	2	3	2	2	3	4	3	2	50
L	36	PL	1 - 10 th	7	7	7	3	5	6	5	7	6	2	7	7	3	5	6	6	6	5	100
P	30	PM S	1 - 10 th	6	6	7	6	6	6	4	6	6	4	6	6	6	5	4	5	4	5	98
P	33	PL	1 - 10 th	7	7	7	6	7	7	2	7	7	6	7	7	4	5	4	5	6	2	103
L	30	PL	1 - 10 th	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	6	2	54
P	29	PM S	1 - 10 th	6	6	6	3	2	6	2	6	6	5	7	6	4	2	5	4	5	4	85
P	40	PM S	> 10 th	7	7	7	7	7	7	1	7	7	6	7	7	5	5	4	5	5	7	108
L	25	PL	1 - 10 th	7	7	6	3	3	6	4	7	6	7	7	7	7	3	4	5	6	2	97
L	32	PL	1 - 10 th	4	4	3	6	2	2	2	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	57
L	22	PL	1 - 10 th	6	5	7	5	5	4	3	6	5	7	7	7	5	5	3	5	4	2	91
L	31	PL	1 - 10 th	6	6	6	3	5	6	6	6	6	3	6	6	5	5	4	5	6	5	95
L	21	PM S	1 - 10 th	7	7	6	5	3	7	5	7	7	4	7	7	7	5	4	3	5	5	101
L	26	PL	1 - 10 th	2	4	3	3	2	6	1	3	3	4	3	1	2	1	4	6	2	3	53
L	32	PM S	1 - 10 th	6	7	6	6	6	6	6	6	6	2	7	7	6	2	2	6	6	6	99
L	27	PL	1 - 10 th	7	4	5	7	6	4	4	4	6	6	4	7	7	1	4	4	7	2	89
P	20	PL	1 - 10 th	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	7	7	6	2	3	3	6	5	95
L	22	PL	> 10 th	2	4	2	2	2	2	3	6	2	3	4	2	4	2	2	2	3	3	50
P	26	PM S	> 10 th	6	6	6	3	6	6	2	6	6	4	6	6	4	2	2	2	4	2	79
L	21	PL	1 - 10 th	7	7	7	6	6	6	2	6	6	2	7	7	6	3	3	2	3	2	88
P	26	PM S	1 - 10 th	5	6	6	3	4	3	6	6	6	5	7	7	3	3	2	5	5	2	84
P	24	PM S	1 - 10 th	6	6	6	6	6	3	4	6	6	4	6	6	5	2	5	4	4	2	87
P	28	PM S	1 - 10 th	6	6	6	3	4	6	5	6	6	4	7	7	4	2	5	4	5	2	88
P	30	PL	1 - 10 th	2	4	1	4	4	4	3	6	2	3	4	6	3	3	4	3	2	3	61
P	23	PM S	1 - 10 th	6	6	6	6	6	6	5	6	6	2	6	5	4	5	5	5	5	6	96
P	23	PL	1 - 10 th	6	5	6	5	4	5	5	5	6	5	7	6	5	5	5	5	5	2	92
L	28	PM S	1 - 10 th	6	6	6	5	2	6	6	7	6	2	6	6	6	5	5	5	5	6	96
L	23	PM S	1 - 10 th	2	2	3	2	3	4	1	2	3	3	2	4	2	4	3	2	4	4	50
L	32	PL	1 - 10 th	7	6	7	3	3	7	5	6	6	5	7	6	3	5	3	3	5	6	93
L	23	PL	1 - 10 th	4	3	2	4	3	4	4	6	4	3	3	3	2	6	3	1	2	6	63

L	24	PM S	1 - 10 th	7	7	6	7	7	5	7	6	6	4	7	7	4	5	5	4	2	2	98
P	20	PM S	1 - 10 th	7	7	7	5	5	6	5	6	6	7	7	7	5	3	5	3	6	4	101
L	30	PL	> 10 th	6	7	7	3	5	6	6	7	7	6	6	7	6	6	3	5	7	2	102
L	43	PM S	> 10 th	2	2	3	2	4	4	4	6	4	3	3	4	6	4	2	4	4	3	64
L	41	PL	> 10 th	6	6	7	5	5	5	6	6	6	5	7	5	3	3	3	6	3	5	92
L	32	PM S	1 - 10 th	7	6	7	5	6	7	5	7	7	5	6	6	7	2	5	5	5	5	103
L	48	PM S	> 10 th	7	7	7	2	2	7	5	6	7	3	7	6	6	5	5	5	6	2	95
L	48	PM S	> 10 th	7	7	7	3	3	6	5	7	6	5	7	6	5	1	5	5	6	2	93
L	27	PL	1 - 10 th	2	3	4	2	2	4	6	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	53
P	20	PM S	1 - 10 th	7	7	7	2	2	6	5	6	6	7	7	7	5	3	5	3	6	4	95
P	26	PM S	1 - 10 th	6	6	7	3	6	6	3	6	6	3	6	6	5	5	5	5	6	5	95
L	28	PL	1 - 10 th	7	7	7	3	3	6	1	6	7	2	6	7	6	5	4	3	5	4	89
P	30	PM S	1 - 10 th	3	2	6	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	4	4	2	2	55
L	37	PM S	1 - 10 th	6	6	6	4	6	7	6	6	6	4	7	7	6	5	3	6	5	5	101
P	24	PM S	1 - 10 th	6	7	6	4	5	4	2	5	6	4	7	7	6	5	4	5	5	5	93
P	20	PM S	1 - 10 th	6	6	6	5	5	4	4	6	5	5	6	6	5	3	4	5	4	5	90
L	41	PL	1 - 10 th	2	2	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	1	4	2	4	53
P	35	PL	> 10 th	6	6	6	3	3	5	3	6	5	5	6	6	5	3	5	5	3	2	83
P	25	PL	1 - 10 th	2	6	6	7	6	6	5	6	5	3	6	6	3	2	3	4	5	4	85
P	25	PL	1 - 10 th	5	5	6	3	3	3	5	6	6	4	6	6	4	2	4	2	6	2	78
L	23	PL	1 - 10 th	4	3	2	6	4	2	2	4	4	2	2	6	3	2	2	4	2	2	56
L	29	PM S	1 - 10 th	6	7	7	4	4	5	3	6	6	5	7	7	4	5	4	5	6	3	94
L	22	PL	1 - 10 th	6	7	7	3	5	5	5	7	6	4	7	6	4	5	5	4	4	3	93
L	26	PL	1 - 10 th	7	7	6	3	4	6	3	6	6	6	6	5	4	5	3	4	6	5	92
L	25	PM S	1 - 10 th	7	7	7	5	5	5	7	7	7	5	5	6	6	6	6	6	6	5	108
L	23	PL	1 - 10 th	4	3	3	2	4	2	4	4	4	3	4	2	3	3	1	4	4	4	58
L	23	PM S	1 - 10 th	6	6	4	4	3	7	5	6	6	6	6	7	7	5	5	5	6	5	99
P	29	PM S	1 - 10 th	6	6	6	4	6	6	3	5	6	5	7	6	6	5	5	5	5	3	95
L	27	PL	1 - 10 th	7	6	6	4	2	4	6	3	6	5	7	7	6	5	4	2	5	2	87
L	30	PL	1 - 10 th	6	6	5	3	3	5	5	6	6	7	7	7	5	5	5	5	5	5	96

KOMITMEN ORGANISASIONAL

J K	U M	DEP	MK	Y 1	y 2	y 3	y 4	y 5	y 6	y 7	y 8	y 9	yl 0	yl 1	yl 2	yl 3	yl 4	yl 5	yl 6	yl 7	yl 8	
L	28	PL	1 - 10 th	5	6	5	6	6	6	3	4	4	5	3	6	6	5	6	5	7	4	92
L	30	PL	> 10 th	5	5	2	7	7	4	4	2	2	7	5	5	5	7	5	5	7	6	90
L	24	PL	1 - 10 th	3	4	2	4	2	3	2	2	3	2	1	3	3	6	2	4	3	4	53
P	21	PL	> 10 th	6	6	6	7	7	7	7	6	6	7	5	5	5	5	5	7	6	6	109
L	26	PL	1 - 10 th	6	3	5	6	4	2	3	6	6	4	4	3	3	6	3	4	3	5	76
P	42	PL	> 10 th	5	2	5	6	6	4	2	2	6	6	5	5	5	6	5	5	6	5	86
L	22	PL	1 - 10 th	3	3	1	4	2	3	3	6	4	3	2	6	3	3	3	2	3	3	57
P	36	PL	> 10 th	5	6	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	3	77
P	32	PL	> 10 th	4	5	5	6	6	3	3	5	5	3	5	5	2	6	3	2	5	5	78
P	24	PM S	1 - 10 th	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	70
P	36	PM S	1 - 10 th	3	2	4	6	4	6	4	4	2	2	1	4	3	2	6	3	3	6	65
P	36	PL	1 - 10 th	4	5	2	6	5	7	7	3	5	6	4	4	5	5	4	3	6	4	85
L	28	PL	1 - 10 th	7	5	5	6	5	2	2	7	6	2	7	6	6	6	7	6	2	7	94
L	25	PL	1 - 10 th	2	2	2	3	6	3	3	4	2	4	4	4	4	3	2	1	3	3	55
L	24	PL	1 - 10 th	4	5	5	6	6	3	7	6	6	6	6	3	5	6	3	6	6	6	95
L	41	PL	> 10 th	2	5	6	7	7	4	4	4	4	7	4	2	6	6	5	6	7	7	93
L	29	PL	1 - 10 th	4	6	6	6	2	2	2	6	6	4	6	4	6	6	6	4	6	6	88
L	22	PL	1 - 10 th	4	6	2	6	6	6	2	4	6	2	6	4	6	7	4	4	5	6	86
P	30	PL	1 - 10 th	2	3	2	4	2	2	4	2	3	3	4	2	1	2	3	3	4	3	49
P	24	PL	1 - 10 th	5	2	2	5	4	6	6	3	6	3	6	5	6	3	4	4	4	4	78
P	29	PL	1 - 10 th	5	2	2	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	7	6	97
P	27	PL	1 - 10 th	2	3	3	3	2	2	6	4	4	4	2	3	4	6	4	2	4	2	60
L	25	PM S	1 - 10 th	6	3	6	6	5	7	6	3	2	6	5	3	5	7	5	7	3	3	88
P	31	PL	1 - 10 th	6	6	5	6	6	3	6	6	4	5	3	3	6	6	3	3	6	6	89
L	29	PM S	1 - 10 th	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	108
L	27	PL	> 10 th	2	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	2	3	57
P	35	PL	1 - 10 th	3	4	5	6	6	3	6	4	6	6	3	3	2	6	3	3	5	5	79
L	37	PL	> 10 th	3	2	6	5	5	5	5	3	3	5	3	3	2	5	4	4	4	4	71
P	29	PL	1 - 10 th	6	6	6	7	7	6	6	6	2	2	2	2	2	6	6	6	7	7	92
L	36	PL	1 - 10 th	4	2	4	3	1	2	4	2	3	3	4	3	2	2	3	1	3	4	50
L	42	PL	1 - 10 th	6	6	6	7	6	6	6	5	6	6	2	2	2	5	6	6	6	6	95

L	35	PL	1 - 10 th	6	6	6	6	7	6	6	6	2	6	2	2	2	6	6	6	2	6	89
L	28	PM S	1 - 10 th	6	5	5	6	6	6	6	6	3	4	2	2	2	5	2	6	6	6	84
L	40	PL	> 10 th	3	4	3	3	6	4	2	4	3	3	3	1	2	2	4	2	4	4	57
P	39	PL	> 10 th	3	5	6	6	6	6	6	5	2	6	3	2	3	6	6	3	6	6	86
L	34	PL	1 - 10 th	4	2	3	3	2	3	4	4	4	6	2	4	4	2	3	4	4	4	62
L	37	PL	> 10 th	4	4	6	6	5	4	5	6	3	4	4	2	3	4	3	3	5	4	75
L	51	PM S	> 10 th	6	6	5	7	7	7	7	6	6	6	2	2	2	6	6	6	6	6	99
L	38	PL	> 10 th	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	2	3	4	2	3	2	56
P	24	PM S	1 - 10 th	6	6	5	6	6	6	6	6	3	6	2	2	2	7	2	2	6	6	85
L	24	PL	1 - 10 th	6	5	6	7	7	6	5	6	3	7	2	2	2	7	6	6	7	7	97
L	33	PL	1 - 10 th	4	4	1	3	4	3	2	6	3	1	2	3	3	2	4	3	4	3	55
L	36	PL	1 - 10 th	6	6	6	3	2	2	5	3	3	2	6	2	2	3	6	6	6	6	75
P	30	PM S	1 - 10 th	3	4	3	6	4	4	5	3	4	5	4	3	3	5	3	5	5	5	74
P	33	PL	1 - 10 th	6	6	6	7	6	5	6	6	6	6	4	2	3	7	3	3	5	4	91
L	30	PL	1 - 10 th	2	4	2	3	2	6	2	4	2	2	4	3	3	1	2	2	4	2	50
P	29	PM S	1 - 10 th	6	6	3	5	4	4	5	6	4	2	6	4	6	6	6	6	6	4	89
P	40	PM S	> 10 th	6	6	6	7	6	6	5	3	6	6	5	6	5	3	6	6	7	6	101
L	25	PL	1 - 10 th	3	3	6	5	5	6	6	5	5	3	6	6	6	4	4	4	3	4	84
L	32	PL	1 - 10 th	4	3	6	3	4	4	3	3	6	3	1	2	2	3	3	3	4	4	61
L	22	PL	1 - 10 th	6	3	3	5	2	2	2	5	5	5	6	5	4	4	5	6	3	4	75
L	31	PL	1 - 10 th	6	2	3	6	5	2	4	2	3	2	2	4	6	6	5	6	6	3	73
L	21	PM S	1 - 10 th	3	2	2	6	5	7	6	2	3	6	6	6	6	6	6	6	6	3	87
L	26	PL	1 - 10 th	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	3	52
L	32	PM S	1 - 10 th	2	2	2	7	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	94
L	27	PL	1 - 10 th	7	6	2	6	6	6	5	6	6	4	6	6	4	6	6	6	6	6	100
P	20	PL	1 - 10 th	2	2	2	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	3	3	5	5	86
L	22	PL	> 10 th	4	4	2	1	2	4	4	2	3	4	4	1	3	3	6	2	3	2	54
P	26	PM S	> 10 th	2	4	2	6	6	4	6	2	6	6	2	4	2	2	6	2	6	6	74
L	21	PL	1 - 10 th	6	2	2	3	2	2	2	6	7	6	6	3	3	5	3	3	6	6	73
P	26	PM S	1 - 10 th	2	2	2	6	6	7	3	3	6	6	3	6	6	5	5	5	5	4	82
P	24	PM S	1 - 10 th	3	6	3	5	5	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	70
P	28	PM S	1 - 10 th	2	2	2	6	6	4	5	3	4	6	3	6	6	4	2	2	6	4	73
P	30	PL	1 - 10 th	2	2	3	4	2	4	4	4	4	2	6	4	3	3	3	4	2	2	58
P	23	PM S	1 - 10 th	4	6	3	7	4	2	4	6	6	4	6	3	6	6	6	5	6	6	90
P	23	PL	1 - 10 th	6	3	6	6	4	6	4	4	4	4	6	6	6	6	4	4	4	4	87
L	28	PM S	1 - 10 th	6	6	3	6	3	6	6	5	5	3	6	5	6	2	6	3	5	6	88

L	23	PM S	1 - 10 th	2	2	2	4	3	4	2	2	4	3	3	3	4	2	1	3	2	2	48
L	32	PL	1 - 10 th	6	6	2	6	5	6	6	6	5	6	2	3	2	5	6	6	6	4	88
L	23	PL	1 - 10 th	2	2	2	1	3	3	4	2	1	3	3	2	3	4	2	2	2	3	44
L	24	PM S	1 - 10 th	6	6	6	7	5	4	4	6	3	6	6	6	6	6	3	6	2	94	
P	20	PM S	1 - 10 th	5	2	3	6	5	3	3	3	3	5	5	2	3	3	4	4	6	4	69
L	30	PL	> 10 th	2	2	2	6	6	6	6	2	2	6	2	2	2	6	6	5	6	3	72
L	43	PM S	> 10 th	2	3	2	4	2	6	2	2	2	2	3	2	2	6	4	3	2	2	51
L	41	PL	> 10 th	2	2	2	7	7	7	7	6	5	7	6	6	6	7	3	3	5	5	93
L	32	PM S	1 - 10 th	2	2	2	6	6	6	5	3	3	5	6	6	6	6	6	6	6	6	88
L	48	PM S	> 10 th	2	2	2	7	7	6	5	2	6	7	3	6	3	5	6	6	6	5	86
L	48	PM S	> 10 th	2	2	2	6	6	6	5	2	6	6	2	4	2	6	6	6	6	6	81
L	27	PL	1 - 10 th	2	2	4	3	2	4	3	2	4	6	3	3	2	3	2	3	4	4	56
P	20	PM S	1 - 10 th	5	6	3	6	5	3	3	3	3	5	5	5	3	3	4	4	6	4	76
P	26	PM S	1 - 10 th	4	6	6	6	4	6	5	6	6	4	6	6	2	2	2	2	6	6	85
L	28	PL	1 - 10 th	4	5	6	7	6	7	6	6	4	6	3	6	2	6	6	6	4	6	96
P	30	PM S	1 - 10 th	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	3	2	3	1	2	2	3	3	51
L	37	PM S	1 - 10 th	2	2	2	7	7	2	6	5	7	6	6	6	5	7	6	6	2	7	91
P	24	PM S	1 - 10 th	6	3	3	6	3	2	2	5	6	6	4	4	4	2	4	3	6	6	75
P	20	PM S	1 - 10 th	2	3	2	6	6	5	5	6	3	5	4	2	3	6	3	6	7	6	80
L	41	PL	1 - 10 th	2	1	6	4	3	2	3	4	2	6	4	3	4	3	2	3	2	3	57
P	35	PL	> 10 th	2	2	2	6	6	5	5	6	5	6	3	2	2	6	6	6	6	6	82
P	25	PL	1 - 10 th	4	4	4	6	4	4	6	3	3	6	4	3	3	6	3	3	6	6	78
P	25	PL	1 - 10 th	4	4	4	6	6	6	6	2	2	6	2	4	2	4	5	5	5	2	75
L	23	PL	1 - 10 th	3	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	58
L	29	PM S	1 - 10 th	2	3	2	5	5	2	4	2	3	5	4	6	6	5	2	4	6	5	71
L	22	PL	1 - 10 th	3	2	2	6	4	6	4	4	4	6	4	4	3	5	5	5	5	4	76
L	26	PL	1 - 10 th	2	3	2	5	3	2	4	3	4	4	3	6	6	5	6	3	6	4	71
L	25	PM S	1 - 10 th	2	2	2	7	7	7	7	6	6	7	6	6	6	7	5	5	4	2	94
L	23	PL	1 - 10 th	2	3	1	2	4	6	2	2	3	3	1	2	2	2	4	6	2	4	51
L	23	PM S	1 - 10 th	6	5	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	5	6	6	2	7	7	100
P	29	PM S	1 - 10 th	6	3	3	6	5	6	4	4	4	5	4	5	6	6	3	5	5	5	85
L	27	PL	1 - 10 th	3	4	3	5	5	6	6	6	6	2	6	4	4	6	6	6	6	5	89
L	30	PL	1 - 10 th	3	6	5	4	4	6	6	4	7	2	6	4	6	4	4	4	4	5	84

LAMPIRAN 11
SURAT PERUSAHAAN





BPR. **BANK SURYA YUDHA**

SURAT KETERANGAN
No : 241/BSY/SDM/VIII/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Wahyu Utami
Jabatan : Direktur Umum
Alamat Kantor : BPR Bank Surya Yudha
Kecamatan Madukara, Kabupaten Banjarnegara.

Menerangkan bahwa:

Nama : Romano Giri Permana
NIM : 160322647
Fakultas/ Prodi : Fakultas Bisnis dan Ekonomika/ Manajemen
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian di BPR Bank Surya Yudha Banjarnegara dalam rangka menyusun tugas skripsi dengan judul "Pengaruh Perilaku *Well-Being* terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di BPR Bank Surya Yudha".

Demikian surat keterangan ini dibuat sebagai syarat bagi yang bersangkutan untuk mengikuti ujian akhir.

Banjarnegara, 10 Agustus 2020
BPR Bank Surya Yudha


Sri Wahyu Utami
Direktur Umum