

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada perumusan masalah, tujuan penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Role stress fit* memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada pegawai pelaksana Bea dan Cukai Yogyakarta. Dengan demikian H1 (hipotesis pertama) dapat diterima.
2. *Self-esteem* memoderasi secara positif (memperkuat) pengaruh *role stress fit* terhadap komitmen organisasional pada pegawai pelaksana Bea dan Cukai Yogyakarta. Dengan demikian H2 (hipotesis kedua) dapat diterima.
3. Tingkat *role stress fit*, komitmen organisasional, dan *self-esteem* yang terdapat pada pegawai pelaksana Bea dan Cukai Yogyakarta adalah sebagai berikut:
 - a. Tingkat *role stress fit* yang terdapat pada pegawai pelaksana Bea dan Cukai Yogyakarta adalah cukup.
 - b. Tingkat komitmen organisasional yang terdapat pada pegawai pelaksana Bea dan Cukai Yogyakarta adalah rendah.
 - c. Tingkat *self-esteem* yang terdapat pada pegawai pelaksana Bea dan Cukai Yogyakarta adalah rendah.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan pada hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka saran dari peneliti kepada pihak manajemen Bea dan Cukai Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Pihak manajemen Bea dan Cukai Yogyakarta perlu memperhatikan tingkat stres kerja pegawai pelaksana. Hal tersebut dapat dilakukan dalam bentuk menempatkan pegawai pada jabatan yang sesuai dengan *skill* dan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, memberikan informasi secara jelas mengenai tujuan dan tanggungjawab pegawai dalam menjalankan perannya di organisasi, dan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai.
2. Pihak manajemen Bea dan Cukai Yogyakarta perlu memperhatikan tingkat komitmen pegawai pelaksana. Hal tersebut dapat dilakukan dalam bentuk memberikan bantuan kepada pegawai yang sedang mengalami masalah pada pekerjaannya, memberikan peralatan kerja yang memadai dalam mendukung aktivitas kerja pegawai, dan memberikan kesempatan promosi jabatan bagi pegawai pelaksana yang berprestasi.
3. Pihak manajemen Bea dan Cukai Yogyakarta perlu memperhatikan tingkat *self-esteem* pegawai pelaksana. Hal tersebut dapat dilakukan dalam bentuk memberikan pelatihan dan pengembangan kerja. Hal ini sangat penting untuk dilakukan agar pegawai memiliki *self confidence* atau kepercayaan diri yang tinggi dan memiliki kemampuan terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian yang diperoleh belum dapat dikatakan sebagai penelitian yang sempurna. Oleh karena itu, keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini belum melakukan analisis terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen kedua seperti yang dilakukan oleh LeRouge *et al.*, (2006). Hal tersebut dikarenakan keterbatasan peneliti dalam mendapatkan informasi mengenai cara penggunaan alat analisis yang bersifat *multivariate* selama masa perkuliahan.
2. Sampel pada penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai pelaksana Bea dan Cukai di Yogyakarta. Sehingga dengan demikian penelitian ini tidak dapat menggeneralisasikan pada pegawai pelaksana Bea dan Cukai secara regional.

5.4. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan kepada penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang akan datang sebaiknya perlu menambahkan variabel independen lain yang mampu memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional seperti konflik pekerjaan-keluarga, *role ambiguity*, *role conflict*, dan tuntutan pekerjaan.
2. Penelitian yang akan datang sebaiknya perlu menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Sehingga dengan demikian hasil

penelitian yang diperoleh mampu menyesuaikan secara keseluruhan dengan penelitian yang dilakukan oleh LeRouge *et al.*, (2006).

3. Penelitian yang akan datang sebaiknya perlu menambahkan variabel moderasi lain yang mampu memberikan dampak moderasi terhadap komitmen organisasional seperti kepuasan kerja, *self efficacy*, *locos of control*, dan *emotional intelligence*.
4. Penelitian yang akan datang sebaiknya perlu memperluas sampel pada pegawai pelaksana Bea dan Cukai yang ada di kota-kota besar lainnya seperti Jakarta, Semarang, Kudus, dan Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, Lina., dan Ellitan, Lena., (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*, Alfabeta, Bandung.
- Aspinwall, L.G., and Taylor, S.E., (1992), Modeling Cognitive Adaptation: A Longitudinal Investigation of The Impact of Individual Differences and Coping on College Adjustment and Performance, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 63, no. 989-1003.
- Atmaja, Lukas Setia., (1997), *Memahami Statistika Bisnis*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Bangun, Nurainum., Andani, Kurniati W., dan Sugianto, Wenny., (2012), Pengaruh Budgetary Participation, Information Asymmetry, Budget Emphasis, dan Self-Esteem Terhadap Budgetary Slack, *Jurnal Akuntansi*, vol. 12, no. 1.
- Baroudi, J.J., (1985), The Impact of Role Variables on It Personnel Work Attitudes and Intentions, *MIS Quarterly* 9, vol. 4, no. 341-356.
- Brown, J.D., and Dutton, K.A., (1995), The Thrill of Victory, The Complexity of Defeat: Self-Esteem and People's Emotional Reactions To Success and Failure, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 68, no. 712-722.
- Colakoglu, Ulker., Culha, Osman., and Atay, Hakan., (2010), The Effects Of Perceived Organisational Support On Employees' Affective Outcomes: Evidence From The Hotel Industry, *Tourism and Hospitality Management*, vol. 16, no. 2.
- Cooper, C., Dewe, M., and O'Driscoll, M., (2001), Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, *Research and Applications*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Dajan, Anton., (1991), *Pengantar Metode Statistik*, Jilid 1, LP3S, Jakarta.
- Engko, Cecilia., (2006), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self-Esteem dan Self-Efficacy Sebagai Variabel Intervening, *SNA* 9, Padang.
- Febrianty., (2012), Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, dan Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasional, *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi*, vol. 2, no. 3.
- Ghozali, Imam., (2006), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Guindon, M.H., (2010), *Self Esteem Across The Lifespan*, New York: Routledge Taylor and Francis Group.

- Hair Jr, J.F.R.E., Anderson, R.L., Tatham., and Black, W.C., (2000), *Multivariate Data Analysis: With Readings*, 5 ed, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.
- Herscovitch, L., and Meyer, J.P., (2002), Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model, *Journal of Applied Psychology*, no. 87.
- House, R., Schuler, R., and Levanone, E., (1983), Role Conflict and Ambiguity Scales: Reality or Artifact, *Journal of Applied Psychology*, vol. 68, no. 334-337.
- Jogiyanto., (2010), *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah Dan Pengalaman-Pengalaman*, Edisi 1, Cetakan 3, BPFE, Yogyakarta.
- John, M.C., and Taylor, J.W., (1999), Leadership Style, School Climate, and The Institutional Commitment of Teachers, *International Forum*, vol. 2, no. 1.
- Kuncoro, Mudrajad., (2001), *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, UPP-AMP YKPN, Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad., (2009), *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Edisi 3, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Lambert, V., and Lambert, C., (2001), Literature Review of Role Stress/Strain on Nurse: An International Perspective, *Nurse Health Sci*, vol. 3, no. 161-172.
- LeRouge, Cynthia., Nelson, Anthony., and Blanton, J. Ellis., (2006), The Impact of Role Stress Fit and Self-Esteem on The Job Attitudes of IT Professionals, *Information and Management*, vol. 43, no. 928-938.
- Moore, J.E., (1998), An Empirical Test of The Relationship of Causal Attribution to Work Exhaustion Consequences, in: M.A. Rahim, R.T. Golembiewski (Eds.), *Current Topics in Management*, JAI Press, Inc., Stamford, CT, no. 49-67.
- Mowday, R., Steers, R., and Porter, L., (1979), The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 14, no. 224-247.
- Mruk, C.J., (2006), *Self Esteem Research, Theory and Practice: Toward A Positive Psychology of Self Esteem*, 3rd ed, New York: Springer Publishing Co.
- Nursyamsi, Idayanti., (2012), Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen, *Conference in Business, Accounting, and Management (CBAM)*.

- Pierce, J.L., Gardner, D.G., Cummings, L.L., and Durham, R.B., (1989), Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation, *Academy of Management Journal*, vol. 32, no. 622-648.
- Renn, R.R., and Prien, K.O., (1995), Employee Responses to Performance Feedback from The Task: A Field Study of The Moderating Effects of Self-Esteem, *Group and Organization Management*, vol. 20.
- Rhodes, J., Roffman, J., Reddy, R., and Fredriksen, K., (2004), Changes in Self-Esteem During The Middle School Years: A Latent Growth Curve Study of Individual and Contextual Influences, *Journal of School Psychology*, vol. 42, no. 243-261.
- Robbins, Stephen P., and Judge, Timothy A., (2007), *Organizational Behavior*, 12th Edition, New Jersey: Pearson Education & Prentice Hall.
- Schaubroeck, J., and Merritt D., (1997), Divergent Effects of Job Control on Coping With Work Stressors: The Key Role of Self-Efficacy, *Academy of Management Journal*, vol. 40, no. 738-754.
- Sekaran, Uma., (2006), *Research Methods For Business (Metodologi Penelitian Untuk Bisnis)*, Edisi 4, Buku 2, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Selye, H., (1975), Confusion and Controversy in The Stress Field, *Journal of Human Stress*, vol. 1, no. 2.
- Spector, P.E., (2003), *Industrial Organizational Psychology*, 3th Edition, John Wiley and Sons, USA.
- Steers, Richard M., and Porter, L.W., (1987), *Motivation and Work Behavior*, Fourth Edition, Mc Graw Hill, New York.
- Sugiyono., (2009), *Metode Penelitian Pendidikan*, CV Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang., (2012), *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Edisi 1, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Taylor, S.E., and Brown, J.D., (1988), Illusion and Well-Being: A Social Psychological Perspective on Mental Health, *Psychological Bulletin*, vol. 103, no. 193-210.
- Umar, Husein., (2008), *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Edisi 2, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wilburn, V.R., and Smith, D.E., (2005), Stress, Self Esteem and Suicidal Ideation in Late Adolescents, *Journal of Adolescence*, vol. 40, no. 157, San Diego: Libra Inc Publisher.





KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI
KANTOR WILAYAH JAWA TENGAH DAN DIY
KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI
TIPE MADYA PABEAN B YOGYAKARTA
 JALAN SOLO KM 9-10 YOGYAKARTA-55282 KOTAK POS 10 YKAP
 TELEPON (0274) 489405; FAKSIMILE (0274) 488149; SITUS www.bcjogja.com

SURAT KETERANGAN
 NOMOR : 41 /WBC.09/KPP.MP.08/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muh. Sutartib
 NIP : 196611231991121001
 Jabatan : Kepala Kantor

Dengan ini kami menerangkan bahwa nama di bawah ini :

Nama : Yohanes Luhur Tyas Hutomo
 No. Mahasiswa : 135002091
 Program Studi : Magister Manajemen
 Program Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian di KPPBC Tipe Madya Pabean B Yogyakarta periode 6 November 2014 sampai dengan 28 November 2014, untuk penyusunan ^{tesis} skripsi dengan judul :

**“Pengaruh Role Stress Fit Terhadap Komitmen Organisasi
 yang Dimoderasi oleh Self-Esteem”**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan dipergunakan sebagaimana mestinya.



Sleman, 08 Desember 2014

Muh. Sutartib
 NIP 196611231991121001



Kepada Yth :

Pegawai Pelaksana Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta

Dengan hormat,

Pada hari ini saya memberikan kuesioner kepada saudara/saudari dalam rangka memperoleh data untuk penyusunan tesis saya sebagai prasyarat dalam menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen. Berikut ini adalah data diri saya:

Nama : **Yohanes Luhur Tyas Hutomo**
No. Mhs : **135002091**
Universitas : **Atma Jaya Yogyakarta**

Dengan kerendahan hati saya, kiranya saudara/saudari berkenan untuk mengisi jawaban atas setiap pertanyaan yang terdapat pada kuesioner ini. Jawaban dari kuesioner ini hanya bersifat tanggapan saudara/saudari terhadap Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta.

Selain itu, perlu saudara/saudari ketahui bahwa jawaban dari kuesioner yang saya peroleh akan 100% dijamin kerahasiannya dan tidak akan saya kembalikan kepada pihak Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta.

Demikian permohonan saya, atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya



Yohanes Luhur Tyas Hutomo

Karakteristik Responden

1. Jenis kelamin:
2. Usia:
3. Pendidikan terakhir:
4. Masa kerja:

Kuesioner I

Keterangan:

1. Saudara/saudari dapat meresponnya sesuai dengan pendapat, perasaan, dan pengalaman saudara/saudari yang sebenarnya.
2. Tidak ada jawaban benar dan salah atas setiap pertanyaan.
3. Berilah **satu jawaban** atas setiap pertanyaan yang tersedia pada tabel berikut dengan memberi tanda silang (X) atau *ceklist* ($\checkmark$).
4. Masing-masing jawaban mempunyai makna sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

CTS : Cukup Tidak Setuju

N : Netral

CS : Cukup Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No.	Pertanyaan Bagian A	STS	TS	CTS	N	CS	S	SS
1	Saya mengerti ekspektasi atau harapan yang diberikan oleh organisasi ini kepada saya.	1	2	3	4	5	6	7
2	Saya mengerti tanggungjawab saya terhadap pekerjaan.	1	2	3	4	5	6	7
3	Saya memiliki tujuan yang jelas dan objektif untuk pekerjaan saya.	1	2	3	4	5	6	7
4	Saya tidak pernah mendapatkan perintah yang kurang jelas dari pimpinan.	1	2	3	4	5	6	7
5	Saya tidak pernah merasa kurang percaya diri dalam melaksanakan tugas.	1	2	3	4	5	6	7
No.	Pertanyaan Bagian B	STS	TS	CTS	N	CS	S	SS
1	Saya bersedia memberikan kontribusi kerja yang lebih untuk membantu organisasi ini menjadi lebih sukses.	7	6	5	4	3	2	1
2	Saya loyal terhadap organisasi ini.	7	6	5	4	3	2	1
3	Saya bangga untuk memberitahukan kepada orang lain bahwa saya merupakan bagian dari organisasi ini.	7	6	5	4	3	2	1
4	Saya peduli terhadap masa depan organisasi ini.	7	6	5	4	3	2	1
5	Selama saya berada di organisasi ini, saya mendapatkan banyak manfaat.	7	6	5	4	3	2	1
6	Menurut saya, organisasi ini adalah yang terbaik dari organisasi lain yang saya ketahui.	7	6	5	4	3	2	1
7	Keputusan saya untuk bekerja di organisasi ini merupakan keputusan yang tepat.	7	6	5	4	3	2	1

Sumber: LeRouge *et al.*, (2006)

No.	Pertanyaan Bagian C	STS	TS	CTS	N	CS	S	SS
1	Kehadiran saya di organisasi ini dianggap penting.	7	6	5	4	3	2	1
2	Etos atau semangat kerja saya sungguh-sungguh diperhatikan oleh organisasi ini.	7	6	5	4	3	2	1
3	Saya efisien (mampu melaksanakan tugas dengan tepat dan cermat) di organisasi ini.	7	6	5	4	3	2	1
4	Saya yakin akan masa depan karier saya di organisasi ini.	7	6	5	4	3	2	1
5	Saya merasa berharga di organisasi ini.	7	6	5	4	3	2	1

Sumber: LeRouge *et al.*, (2006)

Kuesioner II

Keterangan:

Masing-masing jawaban mempunyai makna sebagai berikut:

STM : **Sangat Tidak Menginginkan**

TM : **Tidak Menginginkan**

CTM : **Cukup Tidak Menginginkan**

N : **Netral**

CM : **Cukup Menginginkan**

M : **Menginginkan**

SM : **Sangat Menginginkan**

No.	Pertanyaan Bagian D	STM	TM	CTM	N	CM	M	SM
1	Saya harus melawan aturan atau kebijakan dalam melaksanakan tugas.	1	2	3	4	5	6	7
2	Saya bekerja dengan orang lain yang memiliki cara kerja yang berbeda dengan saya.	1	2	3	4	5	6	7

Sumber: LeRouge *et al.*, (2006)

No.	Pertanyaan Bagian D	STM	TM	CTM	N	CM	M	SM
3	Hasil pekerjaan saya hanya mendapat sedikit tanggapan dari pimpinan.	1	2	3	4	5	6	7
4	Saya menerima tugas tanpa adanya sumber dan alat kerja yang memadai untuk melaksanakannya.	1	2	3	4	5	6	7
5	Saya melaksanakan tugas yang tidak perlu.	1	2	3	4	5	6	7

Sumber: LeRouge *et al.*, (2006)





Lampiran III
Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas: Perceived Role Stress

Correlations

		Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Total
Butir 1	Pearson Correlation	1	.327**	.978**	.432**	.949**	.899**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Butir 2	Pearson Correlation	.327**	1	.349**	.486**	.375**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.003		.002	.000	.001	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Butir 3	Pearson Correlation	.978**	.349**	1	.432**	.991**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Butir 4	Pearson Correlation	.432**	.486**	.432**	1	.422**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Butir 5	Pearson Correlation	.949**	.375**	.991**	.422**	1	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	78	78	78	78	78	78
Total	Pearson Correlation	.899**	.630**	.915**	.702**	.912**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78

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

Hasil Uji Validitas: Preferences for Role Stress

Correlations

		Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Total
Butir 1	Pearson Correlation	1	.656**	.975**	.975**	.636**	.934**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Butir 2	Pearson Correlation	.656**	1	.671**	.671**	.981**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Butir 3	Pearson Correlation	.975**	.671**	1	1.000**	.663**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Butir 4	Pearson Correlation	.975**	.671**	1.000**	1	.663**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Butir 5	Pearson Correlation	.636**	.981**	.663**	.663**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	78	78	78	78	78	78
Total	Pearson Correlation	.934**	.868**	.948**	.948**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78

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

Hasil Uji Validitas: Komitmen Organisasional

Correlations

		Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Total
Butir 1	Pearson Correlation	1	.280*	.408**	.976**	.298**	.960**	-.065	.810**
	Sig. (2-tailed)		.013	.000	.000	.008	.000	.573	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
Butir 2	Pearson Correlation	.280*	1	.263*	.276*	.369**	.102	.435**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.013		.020	.014	.001	.373	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
Butir 3	Pearson Correlation	.408**	.263*	1	.410**	.393**	.351**	.087	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020		.000	.000	.002	.451	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
Butir 4	Pearson Correlation	.976**	.276*	.410**	1	.316**	.957**	-.045	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000		.005	.000	.698	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
Butir 5	Pearson Correlation	.298**	.369**	.393**	.316**	1	.226*	.320**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.000	.005		.047	.004	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78

		Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Total
Butir 6	Pearson Correlation	.960**	.102	.351**	.957**	.226**	1	-.191	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.373	.002	.000	.047		.095	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
Butir 7	Pearson Correlation	-.065	.435**	.087	-.045	.320**	-.191	1	.367**
	Sig. (2-tailed)	.573	.000	.451	.698	.004	.095		.001
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
Total	Pearson Correlation	.810**	.605**	.640**	.818**	.659**	.706**	.367**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78

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

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

Hasil Uji Validitas: Self-Esteem

Correlations

		Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Total
Butir 1	Pearson Correlation	1	.408**	.418**	.526**	.616**	.771**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Butir 2	Pearson Correlation	.408**	1	.411**	.633**	.520**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Butir 3	Pearson Correlation	.418**	.411**	1	.659**	.549**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Butir 4	Pearson Correlation	.526**	.633**	.659**	1	.382**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Butir 5	Pearson Correlation	.616**	.520**	.549**	.382**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000
	N	78	78	78	78	78	78
Total	Pearson Correlation	.771**	.770**	.772**	.812**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78

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

Hasil Uji Reliabilitas: Perceived Role Stress

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	24.7821	6.718	.835	.801
Butir 2	24.7949	7.983	.445	.894
Butir 3	24.7821	6.640	.860	.795
Butir 4	25.2564	7.310	.514	.885
Butir 5	24.7949	6.451	.851	.794

Hasil Uji Reliabilitas: Preferences for Role Stress

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	7.6410	16.701	.894	.932
Butir 2	7.5769	17.468	.794	.949
Butir 3	7.6538	16.333	.916	.928
Butir 4	7.6538	16.333	.916	.928
Butir 5	7.6282	17.977	.788	.950

Hasil Uji Reliabilitas: Komitmen Organisasional

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	15.6154	20.162	.712	.700
Butir 2	15.5000	22.669	.439	.756
Butir 3	15.1410	21.915	.472	.750
Butir 4	15.6026	20.035	.724	.697
Butir 5	15.0385	21.362	.485	.748
Butir 6	14.7179	22.387	.595	.730
Butir 7	15.0000	25.481	.141	.816

Hasil Uji Reliabilitas: Self-Esteem

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	10.3846	9.668	.595	.803
Butir 2	10.4103	9.726	.595	.802
Butir 3	10.3846	10.006	.615	.793
Butir 4	10.1410	10.928	.721	.774
Butir 5	10.0641	11.204	.670	.786



Lampiran IV
Hasil Analisis Deskriptif

Jenis kelamin

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	79,5	79,5	79,5
	Wanita	20,5	20,5	100,0
	Total	100,0	100,0	

Usia

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 24 th	12,8	13,0	13,0
	25 - 31 th	23,1	23,4	36,4
	32 - 38 th	35,9	36,4	72,7
	39 - 45 th	9,0	9,1	81,8
	> 45 th	17,9	18,2	100,0
	Total	98,7	100,0	
Missing	System	1,3		
Total		100,0		

Pendidikan terakhir

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD - SMA/Sederajat	25,6	25,6	25,6
	Diploma (D1 - D3)	42,3	42,3	67,9
	Sarjana (S1 - S3)	32,1	32,1	100,0
	Total	100,0	100,0	

Masa kerja

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 th	1,3	1,3	1,3
	1 - 5 th	21,8	22,1	23,4
	6 - 10 th	23,1	23,4	46,8
	11 - 15 th	26,9	27,3	74,0
	16 - 20 th	9,0	9,1	83,1
	> 20 th	16,7	16,9	100,0
	Total	98,7	100,0	
Missing	System	1,3		
Total		100,0		



Lampiran V
Hasil Analisis *Arithmetic Mean*

Descriptive Statistics

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Role Stress Fit	1.00	29.00	21.5641	5.93381
Self-Esteem	6.00	25.00	12.8462	3.92818
Komitmen Organisasional	9.00	40.00	17.7692	5.37170
Valid N (listwise)				



Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Role Stress Fit ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386 ^a	.149	.138	4.98716

a. Predictors: (Constant), Role Stress Fit

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.588	1	331.588	13.332	.000 ^a
	Residual	1890.258	76	24.872		
	Total	2221.846	77			

a. Predictors: (Constant), Role Stress Fit

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.228	2.141		4.777	.000
	Role Stress Fit	.350	.096	.386	3.651	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Role Stress Fit*Self-Esteem, Self-Esteem, Role Stress Fit ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.272	4.58409

a. Predictors: (Constant), Role Stress Fit*Self-Esteem, Self-Esteem, Role Stress Fit

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	666.817	3	222.272	10.577	.000 ^a
	Residual	1555.029	74	21.014		
	Total	2221.846	77			

a. Predictors: (Constant), Role Stress Fit*Self-Esteem, Self-Esteem, Role Stress Fit

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.655	5.944		4.485	.000
	Role Stress Fit	-.595	.274	-.657	-2.168	.033
	Self-Esteem	-1.122	.377	-.821	-2.978	.004
	Role Stress Fit*Self-Esteem	.067	.018	1.344	3.736	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Self-Esteem, Role Stress Fit ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.410 ^a	.168	.146	4.96422

a. Predictors: (Constant), Self-Esteem, Role Stress Fit

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	373.588	2	186.794	7.580	.001 ^a
	Residual	1848.258	75	24.643		
	Total	2221.846	77			

a. Predictors: (Constant), Self-Esteem, Role Stress Fit

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.244	3.125		2.318	.023
	Role Stress Fit	.374	.097	.413	3.850	.000
	Self-Esteem	.192	.147	.140	1.305	.196

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional



TABEL DISTRIBUSI R (TARAF SIGNIFIKANSI 5%)

n	r-tabel	n	r-tabel	n	r-tabel	n	r-tabel	n	r-tabel	n	r-tabel
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Sumber: Sekaran (2006)