

**PENGARUH KARAKTERISTIK DEMOGRAFIS
(USIA, GENDER, PENDIDIKAN), MASA KERJA
DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP
KOMITMEN AFEKTIF
(Studi Pada Tenaga Paramedik Non-PNS RSUD Kota Semarang)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat

Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)

Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

SIMSON HUTAGALUNG

NIM. 12010112120038

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2016

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Simson Hutagalung
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112120038
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH KARAKTERISTIK
DEMOGRAFIS (USIA, PENDIDIKAN
GENDER), MASA KERJA DAN KEPUASAN
GAJI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF**
(Studi pada Tenaga Kerja Medik Non-PNS RSUD
Kota Semarang)

Dosen Pembimbing : Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D.

Semarang, 2 Mei 2016

Dosen Pembimbing,

(Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D)
NIP. 198509252008121003

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Simson Hutagalung
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112120038
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH KARAKTERISTIK
DEMOGRAFIS (USIA, PENDIDIKAN,
GENDER), MASA KERJA DAN KEPUASAN
GAJI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF**
(Studi pada Tenaga Kerja Medik Non-PNS RSUD
Kota Semarang)

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggalMei 2016

Dosen Penguji:

1. Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D (.....)

2. (.....)

3. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Simson Hutagalung, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Pengaruh Karakteristik Demografis (Usia, Pendidikan, Gender), Masa Kerja Dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Afektif (Studi pada Tenaga Kerja Medik Non-PNS RSUD Kota Semarang)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 2 Mei 2016
Pembuat pernyataan,

(Simson Hutagalung)

NIM.12010112120038

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**BAIK HIDUP, MAUPUN MATIKU ; “KRISTUS DENGAN NYATA
DIMULIAKAN DALAM HIDUPKU” (FILIPHI 1:20-21)**

**MAYBE I’M NOT THE BEST, BUT I PROMISE TO LEARN AND DO MY
BEST**

JESUS COME FIRST

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Bapa Tuhan Yesus Kristus terkasih, orang tua yang sudah berkorban banyak buat hidup Bpk. James Hutagalung dan Ibu Jasinaria Sitompul, partner berseteru yang aku cintai Rosni, Firda dan Simon Hutagalung serta teman teman yang berproses dalam pelayanan dan selalu membantu membentuk karakter yang seperti Tuhan Yesus inginkan. Kalian kebanggaanku!!

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperluas penelitian sebelumnya terkait komitmen dengan menggunakan pengukuran komitmen metode budaya timur dengan fokus menginvestigasi apakah karakteristik demografi (usia, *gender*, pendidikan), masa kerja dan kepuasan gaji berpengaruh terhadap komitmen afektif yang dilatar belakangi dari adanya fenomena yang terjadi pada komitmen perawat di Rumah Sakit Umum Kota Semarang.

Penelitian ini menggunakan karakteristik demografi (usia, *gender*, pendidikan), masa kerja dan kepuasan gaji sebagai variabel independen dan komitmen afektif sebagai variabel dependen. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Kota Semarang dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan lima skala Likert yang disebarakan kepada 75 tenaga kerja medik Non-PNS RSUD Kota Semarang dengan tingkat 75% *usable response rate* dengan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan regresi berganda untuk menguji dan memperkirakan hubungan antar konstruknya.

Berdasarkan uji regresi linear berganda, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik demografi (usia, *gender*, pendidikan) dan masa kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif. Sebaliknya, hasil penelitian memperlihatkan pengaruh yang positif signifikan antara kepuasan gaji terhadap komitmen afektif karyawan di RSUD Kota Semarang.

Kata kunci : Karakteristik demografi (usia, *gender*, pendidikan), masa kerja, kepuasan gaji dan komitmen afektif

ABSTRACT

The purpose of this research is to extend previous research on employee commitment to their organisation within with the measurability and the fitness of the tested and reliable employee commitment scale items in a non western culture within focus to investigate the effect of demographic characteristic (age, gender, education), tenure and pay satisfaction on affective commitment based background of the phenomena that occur in the commitment of contract paramedical employees at the General Hospital of Semarang.

This study uses demographic characteristic (age, gender, education), tenure and pay satisfaction as independent variables and affective commitment as the dependent variable. This research was conducted at the General Hospital of the city with A quantitative approachment. The data collection using five-point Likert scaled questionnaire administered to 75 contract paramedical employees at the General Hospital of Semarang with a 75 per cent usable response rate with simple random sampling technique. This study used hierarchical linear model to examine and estimate the relationship between the constructs

Based on the multiple linear regression test, the results indicates that there are no significant effect between both demographic characteristic (age, gender, education) and tenure on affective commitment. Conversely, the result indicate there is a positive significant correlation between pay satisfaction towards affective commitment at the General Hospital of Semarang.

Keywords: Demographic characteristic (age, gender, education, tenure and affective commitment

KATA PENGANTAR

Puji Nama Tuhan

Segala hormat, syukur dan kemuliaan dipanjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus untuk kasihnya yang sempurna dan tak pernah berubah sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan penuh ucapan syukur. Penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Karakteristik Demografis (Usia, Gender, Pendidikan), Masa Kerja dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Afektif Pada RSUD Kota Semarang” ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro. Setiap pujian, hormat, kemuliaan kembali kepada Tuhan Yesus dan DIA semakin dipermuliakan melalui penelitian ini.

Bersamaan dengan ini, skripsi ini tidak selesai tanpa doa, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Suharnomo S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah banyak memberikan motivasi, bimbingan, serta semangat secara tidak langsung selama proses belajar mengajar di kampus FEB UNDIP
2. Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D, selaku dosen pembimbing yang sangat dicintai oleh semua mahasiswa/i di kampus dan yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan selama proses pengerjaan skripsi
3. Drs. Sugiono, MSIE dan Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S., selaku dosen wali

4. Segenap Pejabat dan Staff RSUD Kota Semarang atas izin dan bantuan yang boleh diberikan selama proses perjalanan pelayanan kuliah melalui skripsi ini
5. Kontrakan cinta kasih teman hidup Josep Alfredo, Antonius Harapan, Triando Roykito dan abang DP Kontrakan Raxy Dimara
6. *One of the several most precious gift that come to my life* yang selalu ada buat berproses bersama sang “Tukang Gas” Andri Silaen, Dwi Azarya, Janette Giovanni, Juhnianto Tandipasau, Andriane claudia, Brigita Vina, Dita Limbong, Frisca Aulia, Yunika Dewi, Josep Alfredo dan Roniasi Situmorang
7. Partner kebanggaan penopang di IKAMA IR Ashina, Dian Lestari Hura, Dian Wesly, Adri, Fernando dan semua anak IKAMA terkasih.
8. Teman satu tempat pelayanan PMK 12, IKAMA Semarang, *Woohoo People, The Servants, The Disciples, Teater Saksi*.
9. Abang komcil Brilian dan Pieter, saudara komcil Triando, Frans Elkana dan Frans Purba, adik komcil Inung Widyo, Avendri S, Immanuel Simbolon dan Deo Panggabean.
10. Brave Team AIESEC UNDIP Ana azzahra, Vinta Fatmawati, Noviana Laora, Glory Rumondang, Igo Adiputro, Muhammad Ghifari Ismail, Yuliana Harianja.
11. PRIM AIESEC UNDIP Anggi, Devina, Imes dan Vice President Yuliana Harianja beserta tim PRIM lainnya. Serta tim LPM AIESEC UNDIP 2014 Saisha dan Jefry

12. Penerus tongkat kepemimpinan PMK yang aku banggakan Rendi Oktorio, Jessica Theresia dan Penerus IKAMA Togap. Sukses terus pelayanan kalian, dan lakukan semua seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia
13. Teman bimbingan seperjuangan Mr. Mirwan Fans Club, PELTAC Captain America *mates*, Keluarga KKN, Manajemen 2012, Genbi, APSF, BUBW *mates*.
14. Sebagian pihak yang tidak dapat disebutkan, apalah arti nama disebutkan nama di dalam skripsi karena sebenarnya tidak terlalu spesial.

Semarang, 2 Mei 2015

Penulis,

Simson Hutagalung

NIM. 12010112120038

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan dan Kegunaan.....	15
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	15
1.3.2 Kegunaan Penelitian	15
1.4 Sistematika Penulisan.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1 Landasan Teori	17
2.1.1 Komitmen Organisasional.....	17
2.1.2 Karakteristik Demografi.....	20
2.1.3 Masa Kerja	28
2.1.4 Kepuasan Gaji.....	31
2.2 Hubungan Antar Variabel	33
2.2.1 Hubungan antara K.D terhadap Komitmen Afektif.....	33
2.2.2 Hubungan antara Masa Kerja dan Komitmen Afektif.....	34
2.2.3 Hubungan antara Kepuasan Gaji terhadap Komitmen afektif.....	35
2.3 Penelitian Terdahulu.....	35
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	44
2.5 Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
3.1 Variabel penelitian dan Definisi Operasional.....	46
3.1.1 Variabel Penelitian	46
3.1.2 Definisi Operasional	47
3.2 Populasi dan Sampel	51
3.3 Jenis dan Sumber Data	52
3.3.1 Data Primer	52
3.3.2 Data Sekunder.....	53
3.4 Metode Pengumpulan Data	53
3.4.1 Studi Pustaka.....	53

3.4.2	Studi Lapangan	54
3.5	Teknik Pengolahan Data	57
3.6	Metode Analisis Data	57
3.6.1	Analisis angka indeks	57
3.6.2	Measurement	59
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	60
3.6.4	Analisis Regresi Linier berganda	63
3.6.5	Pengujian Hipotesis (Godness of Fit)	64
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		67
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	67
4.1.1	Gambaran Umum RSUD Kota Semarang.....	67
4.1.2	Sejarah singkat RSUD Kota Semarang	67
4.1.3	Visi dan Misi Perusahaan	68
4.1.4	Tujuan RSUD Kota Semarang.....	69
4.1.5	Nilai – Nilai Perusahaan	70
4.1.6	Bagan Organisasi RSUD Kota Semarang	70
4.1.7	Gambaran Umum Responden	72
4.2	Analisis Data	76
4.2.1	Analisis Angka Indeks	76
4.2.2	Measurement	82
4.2.3	Uji Asumsi Klasik	84
4.2.4	Uji Hipotesis	89
4.2.5	Uji Koefisien Determinasi.....	93
4.2.6	Analisis Regresi Berganda	94
4.3	Pembahasan	95
BAB V PENUTUP.....		101
BAB V DAFTAR PUSTAKA		101
LAMPIRAN		107

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Analisa Ketidakkonsistenan Penelitian Terdahulu	7
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1 Indikator Variabel	50
Tabel 4.1 Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Kepuasan Gaji.....	79
Tabel 4.2 Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Komitmen Afektif.....	81
Tabel 4.3 Hasil Pengujian Validitas.....	83
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Realibilitas	84
Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov Test	86
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	87
Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik F.....	89
Tabel 4.8 Uji Statistik t	90
Tabel 4.9 Hasil Uji Determinasi	93
Tabel 4.10 Pengujian Hipotesis	94
Tabel 4.11 Ringkasan Hasil Temuan Uji Hipotesis	99
Tabel 4.12 Ringkasan Hasil Temuan Analisis Indeks	99

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Framework Analisa Faktor Komitmen Afektif	12
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	45
Gambar 4.1 Bagan Organisasi RSUD Kota Semarang	70
Gambar 4.2 Diagram Pie Menurut Usia.....	73
Gambar 4.3 Diagram Pie Menurut Gender	74
Gambar 4.4 Diagram Pie Menurut Pendidikan	75
Gambar 4.5 Diagram Pie Menurut Masa Kerja	76
Gambar 4.6 Histogram Hasil Uji Normaitas.....	85
Gambar 4.7 P-Plot Grafik Hasil Uji Normalitas	85
Gambar 4.8 Uji Heterokedastisitas	88

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A <i>Consent</i> dan Kuesioner Penelitian	112
Lampiran B Tabulasi Data	119
Lampiran C Hasil Output SPSS	124
Lampiran D Surat Persetujuan Ijin Penelitian RSUD Kota Semarang	131

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penelitian ini menginvestigasi pengaruh karakteristik demografi, masa kerja dan kepuasan gaji terhadap komitmen afektif. Komitmen organisasi merupakan hal yang penting untuk dipertahankan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tanpa adanya komitmen karyawan tidak akan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi. Mayer dan Allen (1993) membagi komitmen organisasi menjadi 3 dimensi pokok yaitu : *continuance*, *normative* dan *Affective commitment*. Seorang karyawan akan memiliki komitmen terhadap organisasi disebabkan kesadaran akan merasakan kerugian jika meninggalkan organisasi, terdapat sedikit pilihan yang disebabkan oleh kurangnya pilihan yang diberikan oleh pihak eksternal. Komitmen ini dinamakan dengan *continuance commitment*. *Normative commitment* dapat dijelaskan sebagai perasaan keterikatan untuk terus berada di dalam organisasi karena terdapat moral yang mengikat. Dimensi komitmen afektif diartikan komitmen yang paling kuat dari ketiga jenis tersebut dan berkaitan dengan hubungan emosional positif terhadap organisasi (Pentareddy dan Suganthi, 2015).

Menurut Allen dan Mayer, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi merupakan dimensi yang diprediksi terbaik dalam persepsi dan karakteristik individu yang berpengaruh terhadap pekerjaan (Williamson, Burnett, dan Bartol, 2009). Komitmen afektif juga digambarkan sebagai hal yang lebih berpengaruh dan dapat menginterpretasikan komitmen secara keseluruhan

dibandingkan dimensi lainnya yang dimana sangat berpengaruh terhadap pola perilaku karyawan dalam organisasi dan berpengaruh terhadap *organizational outcomes* seperti tingkat perputaran karyawan dan tingkat keinginan karyawan keluar dari organisasi (Yi - Ching Chen, Shui Wang, dan Sun, 2012).

Terdapat beberapa pendekatan yang digunakan untuk mengkaji komitmen organisasional. Yang menjadi salah satu pendekatannya menggunakan elemen afeksi karyawan yang dimana rasa afeksi ini kecenderungan dikaitkan terhadap rasa percaya yang besar pada *goals* dan *value* sebuah organisasi; karyawan akan mengupayakan dan berkeinginan besar untuk tetap mempertahankan status keanggotannya dalam instansi (Han, Nugroho, Kartika, dan Kaihatu, 2011).

Berdasarkan kategori komitmen menurut Meyer dan Allen (1993), komitmen afektif merupakan ikatan emosional yang dimiliki oleh seorang pekerja untuk mengenali dan meningkatkan rasa keterlibatannya dalam organisasi (Pentareddy dan Suganthi, 2015). Level komitmen afektif yang tinggi ditandai dengan perasaan memiliki, bangga dan loyal terhadap organisasi. Ketika karyawan memiliki komitmen yang baik, mereka cenderung mengidentifikasi organisasi (rasa memiliki organisasi), cenderung lebih berperan aktif dalam lingkungan kerja dan dengan semakin tingginya keterlibatan seorang karyawan dalam organisasi dapat meningkatkan hasil dari tujuan organisasi tersebut (Allen dan Meyer, 1990). Berdasarkan pernyataan tersebut penelitian ini berfokus pada dimensi komitmen afektif dikarenakan jika dibandingkan dengan ketiga dimensi yang terdapat dalam komitmen, komitmen afektif merupakan komitmen inti yang

secara keseluruhan menggambarkan komitmen organisasi (Yi-Ching Chen dkk., 2012).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen afektif seorang karyawan, diantaranya: karakteristik personal, peran dari pengalaman, elemen struktural, kepemimpinan, kepuasan kerja dan lainnya (Han dkk., 2011). Namun, faktor-faktor tersebut cenderung menjadi faktor independen yang dikembangkan dalam penelitian yang dilakukan di luar negeri dengan menggunakan metode pengukuran negara Barat. Pengukuran tersebut dapat diterima di dalam komunitas peneliti secara umum dalam tingkat validitas dan reabilitasnya, namun untuk dalam aplikasinya hasil pengukuran skala Barat terbukti menghadapi permasalahan di negara bagian Timur (Ogba, 2008). Para peneliti merekomendasikan untuk melakukan penemuan ulang dan modifikasi terhadap pengukuran komitmen atau pengembangan skala baru untuk mengukur komitmen karyawan yang sesuai dengan budaya lokal dan kebutuhan organisasi sebelum diterapkan dalam organisasi negara bagian Timur (Ogba, 2008).

Pada tingkatan individu, karakteristik dari masing-masing individu (personal) yang meliputi: ciri pribadi atau biografis seperti: usia, *gender*, status perkawinan, ciri kepribadian, nilai dan sikap dan tingkat kemampuan dasar akan mempengaruhi perilaku mereka ditempat kerja (Lumbanraja, 2009). Mathieu dan Zajac (1990) mengidentifikasi beberapa faktor seperti usia, masa jabatan, pendidikan dan keterlibatan terhadap pekerjaan secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen afektif (Yi - Ching Chen dkk., 2012). Selain itu, karakteristik demografi (seperti usia, *gender*, ras dan tingkat pendidikan) juga menjadi faktor

yang mempengaruhi komitmen. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa karakteristik seperti usia, *gender* dan pendidikan berhubungan signifikan terhadap variabel dependen penelitian ini. Namun, dalam penelitiannya faktor demografi ini pada umumnya dijadikan variabel kontrol dalam penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini yang menjadi salah variabel yang diangkat penulis dalam menilai komitmen afektif karyawan adalah karakteristik demografi yang terdiri dari usia, *gender* dan pendidikan.

Dalam penelitian Meyer dan Allen mengenai komitmen organisasi sebelumnya dikatakan bahwa pekerja yang memiliki usia yang lebih tua lebih berkomitmen karena mereka lebih merasa mengalami kepuasan yang lebih tinggi (Yew, 2008). Beberapa penelitian sebelumnya (Ogba, 2008; Pentareddy dan Suganthi, 2015; Popoola, 2009; Newman dan Sheikh, 2012) menemukan adanya hubungan antara usia dan komitmen afektif, namun dalam penelitian Yi - Ching Chen dkk (2012) menemukan tidak terdapatnya hubungan antara keduanya.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, sebagian variabel *gender* menjadi variabel kontrol dalam penelitian dan tidak dijelaskan implikasi managerial *gender* terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, faktor demografi seperti usia dan *gender* diketahui mempengaruhi komitmen organisasi (Pentareddy dan Suganthi, 2015). Beberapa penelitian sebelumnya (Popoola, 2009; Angle dan Perry, 1981; Opayemi, 2004) dalam Popoola (2009) menemukan terdapat hubungan signifikan antara *gender* dan komitmen organisasi. Sementara itu, penelitian Pentareddy dan Suganthi (2015) menemukan tidak terdapat hubungan *gender* dan komitmen afektif.

Pendidikan menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan pengaruhnya terhadap komitmen afektif seorang karyawan. Namun terdapat beberapa ketidakkonsistenan dalam penelitian sebelumnya (Popoola, 2009; Mathieu dan Hamel, 1989; Steers, 1977) dalam Yi-Ching Chen dkk (2012) menemukan hubungan tidak signifikan. Sedangkan, penelitian Jazac dalam Yi-Ching Chen dkk (2012) mendapati hasil yang sebaliknya.

Komitmen afektif merupakan keadaan psikologis sebagai hal yang mencirikan hubungan antara karyawan dan organisasinya. Tidak seperti *normative* dan *continuance commitment*, *affective commitment* berkaitan dengan tingkat kondisi penarikan karyawan dalam artian tingkat keluarnya karyawan. Walaupun dikatakan bahwa komitmen afektif akan meningkat dengan meningkatnya masa kerja, namun peneliti menemukan konklusi yang berbeda antara hubungan keduanya. Beberapa penelitian sebelumnya (Parks dkk., 1998 ; Kaur dan Sandhu, 2010; Popoola, 2009) menemukan bahwa masa kerja berhubungan positif terhadap komitmen afektif, namun yang lainnya (Lok dan Crawford, 2001) menemukan hubungan yang negatif. Penelitian lainnya (Bateman dan Strasser, 1984; Reichers, 1986; Konovsky dan Cropanzano, 1991; Gellatly, 1995; Wayne dkk., 2002) menemukan tidak adanya hubungan antara keduanya (English, Morrison, dan Chalon, 2010).

Dalam penelitian komitmen afektif sebelumnya, terdapat beberapa ketidakkonsistenan pembangunan model termasuk tempat dilakukan penelitian yang akan mempengaruhi hasil dari penelitian tersebut (Ogba, 2008). Oleh sebab

itu, dilakukan penelitian ulang dengan keadaan yang sesuai tempat dilakukan penelitian.

Dari penjelasan mengenai ketidakkonsistenan penelitian terhadap variabel diatas, akan ditampilkan tabel analisa perbedaan penelitian terkait dengan variabel yang pernah di uji sebelumnya, antara lain:

Tabel 1.1

Analisa Ketidakkonsistenan Penelitian Terdahulu pada Faktor Karakteristik demografi, Masa Kerja dan Kepuasan gaji

	Pentareddy dan Suganthi, 2015	Newman dan Sheikh, 2012	Popoola, 2009	Yi-Ching Chen, Shui Wang, dan Sun, 2012
Latar Belakang Masalah	Menginvestigasi komitmen afektif dengan menggunakan kompleksitas kepemimpinan sebagai variabel moderasi yang belum terdapat di penelitian-penelitian sebelumnya	Terjadi ketidakkonsistenan penelitian menyatakan (terdapat dan tidak terdapat) pengaruh antara nilai budaya dalam menentukan <i>reward</i> dan komitmen afektif karyawan	Buruknya pelayanan <i>record management personel</i> dengan gaji cukup tinggi dan rendahnya minat terhadap komitmen organisasional di universitas swasta Nigeria	Mengidentifikasi komitmen organisasi dengan mengembangkan antasenden baru yaitu <i>organizational intellectual capital</i> dan penelitian ini hasil empiris <i>cross level</i> antasenden dalam komitmen
Variabel dan Indikator	<p>Var: X1: <i>Job Characteristics</i> X2: <i>Psychological Empowerment</i> X3: <i>Country and Gender</i> X4 : <i>Leadership Complexity</i> Y1: <i>Affective Commitment</i></p> <p>Indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan • Identitas tugas • Signifikansi tugas • Otonomi • <i>Feedback</i> 	<p>Var: X1: <i>Organizational reward</i> X2: <i>Cultural Value</i> Y1: <i>Employee Commitment</i></p> <p>Indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intrinsik : kepuasan gaji, tunjangan dan promosi, kepuasan terhadap supervisor • Ekstrinsik : otonomi, 	<p>Var: X1: Sosial Ekonomi Y1: Kepuasan kerja Y2: lokus pengendalian Y3: komitmen organisasional</p> <p>Indikator: Sosial Ekonomi: • Gender • Usia • Status hubungan • Pendidikan</p>	<p>Var: X1: <i>Personal Human Capital</i> X2: <i>Organizational Intellectual Capital</i> Y1: <i>Organizational Commitment</i></p> <p>Indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modal individual/ kepemilikan pribadi seperti usia, masa kerja, pendidikan dan pengalaman

	Pentareddy dan Suganthi, 2015	Newman dan Sheikh, 2012	Popoola, 2009	Yi-Ching Chen, Shui Wang, dan Sun, 2012
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>feedback</i> • <i>Sosial reward</i> • <i>Traditionality</i> • Variabel control : Usia, <i>gender</i> dan pendidikan 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Qualification</i> • <i>Job Tenure</i> • <i>Month Salary</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Organizational Intellectual; human capital, organizational capital and social capital</i>
Sampel	605 karyawan terlatih dari 4 negara yang terdiri dari beberapa industri	290 karyawan dalam perusahaan penerbangan di pusat negara Cina	310 <i>records management personnel</i> yang bekerja di kantor pencatatan dari 24 Universitas swasta berbeda di Nigeria	Sampel akhir terdiri dari 27 Manajer dan 86 karyawan di 27 <i>cultural creative firms</i>
Instrumen	<i>MCAR (Missing Completely at Random)-SPSS</i>	Analisis Regresi Berganda	<i>Analisis Multiple Regression</i>	<i>Hierarchical Linear Model (HLM)</i>
Temuan	Kompleksitas kepemimpinan, karakteristik dan kompleksitas tugas, <i>Psychological Empowerment</i> , serta usia memiliki hubungan yang signifikan positif terhadap komitmen afektif. Latar belakang negara tidak ada kaitan dan pengaruh terhadap komitmen afektif	Kepuasan supervisi, gaji dan otonomi memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen afektif. Hanya usia dalam variabel kontrol yang signifikan sedangkan <i>traditionality</i> tidak memoderasi	Usia, pendidikan, status pernikahan, kualifikasi pendidikan, gaji bulanan, dan masa kerja, kepuasan kerja dan <i>locus of control</i> mempengaruhi komitmen organisasi <i>record management</i> Universitas swasta di Nigeria	PHC usia dan pendidikan tidak signifikan, tetapi masa kerja memperlihatkan signifikan positif terhadap komitmen organisasi. <i>Organizational intellectual (HC dan SC)</i> signifikan positif terhadap komitmen organisasi, berbeda dengan <i>organizational capital</i> memiliki hubungan negatif.

	English, Morrison, dan Chalon, 2010	Kaur dan Sandhu, 2010	Ogba, 2008	Simson, 2015
Latar Belakang Masalah	Ketidakkonsistenan penelitian sebelumnya menjadi dasar utama yang melatarbelakangi penelitian ini, <i>study</i> ini meluaskan penelitiannya dengan menggunakan masa kerja sebagai variabel yang memoderasi hubungan komitmen afektif dan <i>psychological climate</i>	Meneliti komitmen organisasional dengan menggunakan tahapan karir sebagai variabel yang membedakan terhadap penelitian lainnya	Peneliti menyarankan bahwa dibutuhkan definisi ulang dan modifikasi skala komitmen karyawan atau pengembangan skala baru untuk menilai komitmen karyawan yang sesuai dengan budaya lokal dan kebutuhan organisasi (menggunakan skala Negara Timur)	Penelitian ini menginvestigasi faktor yang mempengaruhi komitmen afektif dengan menggunakan skala pengembangan budaya negara bagian timur dan pemaparan implikasi managerial terhadap hasil variabel demografi
Variabel dan Indikator	Var: X1: <i>Psychological climate</i> X2: <i>Tenure</i> Y1: <i>Affective Commitment</i> Indikator: <i>Based 3 focus:</i> • <i>Immediate supervisor</i> • <i>Work unit</i> • <i>Organization</i>	Var: X1: <i>Carrer Stage</i> Y1: <i>Organizational Commitment</i> Indikator: • <i>Employees Age</i> • <i>Employees Tenure</i>	Var: X1: <i>Age</i> X2: <i>Income</i> Y1: <i>Employee Commitment</i> Indikator: Tidak terdapat indikator	Var: X1: Karakteristik demografi X2: Masa Kerja X3: Kepuasan Gaji Y1: Komitmen Afektif Indikator: • Tingkat gaji • Kompensasi • Kenaikan gaji • Struktur dan adm. gaji

	English, Morrison, dan Chalon, 2010	Kaur dan Sandhu, 2010	Ogba, 2008	Simson, 2015
Sampel	Total sampel yang digunakan 1.117 tenaga kerja di lembaga sektor publik Australia Barat	Sampel yang diambil berjumlah 660 dengan tingkat demografi, jabatan dan jenis bank berbeda	200 sampel dari dua kota berbeda di sektor Bank Nigeria	75 sampel terhadap dengan tingkatan demografi dan masa kerja berbeda di Rumah sakit Indonesia
Instrumen	ANOVA, dan variabel moderasi di analisis dengan PATH analisis	Penelitian ini diolah dengan ANOVA	ANOVA	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan di olah menggunakan analisis regresi linier berganda
Temuan	Terbukti bahwa karyawan yang memiliki lama kerja yang lebih panjang memperlihatkan dimensi afektif yang lebih tinggi dibanding koleganya yang hanya memiliki waktu/masa kerja yang lebih sedikit	Hasil analisis menunjukkan Usia (<i>age</i>) dan masa kerja (<i>tenure</i>) memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasional	Dalam penelitian ini ditemukan Usia memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen afektif sedangkan pendapatan tidak	Karakteristik demografi (<i>usia, gender, pendidikan</i>), masa kerja tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan kepuasan gaji berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

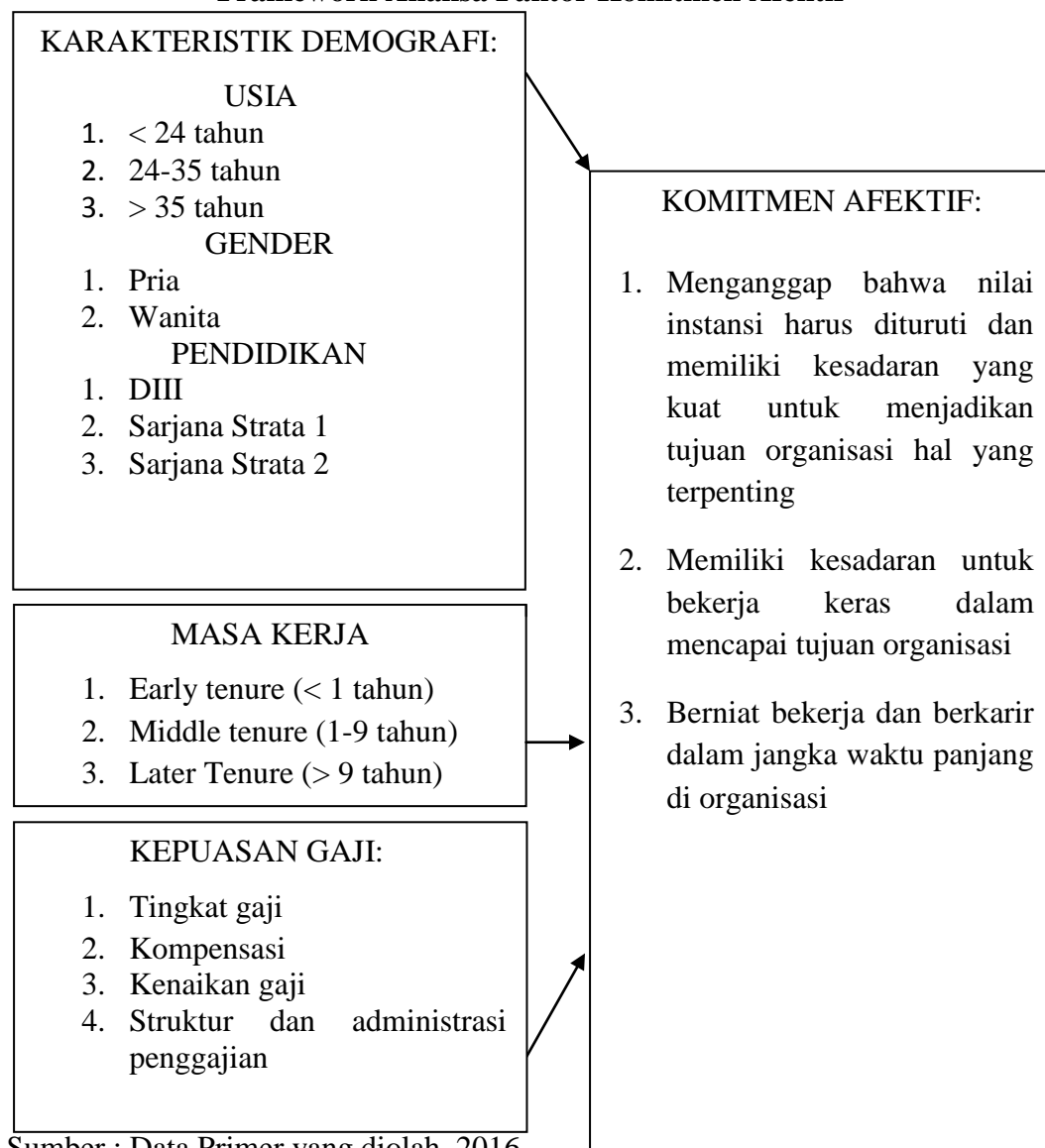
Selain variabel diatas, penulis menambahkan variabel kepuasan terhadap gaji. Terdapat beberapa hal yang mengakibatkan kumpulan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan baru dan membuat mereka untuk tidak mempertahankan status kepegawaiannya. Adapun satu dari beberapa hal tersebut adalah kepuasan gaji. Para karyawan ingin diperlakukan secara adil terkait gaji yang diperoleh melalui pekerjaannya. Pada penelitian sebelumnya ditemukan hubungan positif antara kedua variabel tersebut (Loscocco, 1990; Mottaz, 1988). Namun, penelitian lain menemukan hasil yang berbeda dengan menyatakan tidak ada hubungan (Malhotra dkk., 2007) atau bahkan memiliki hubungan yang negatif (Eby dkk., 1999) dengan komitmen afektif (Newman dan Sheikh, 2012).

Adapun objek tempat penelitian ini adalah RSUD Kota Semarang. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan staff ahli kepegawaian di RSUD Kota Semarang, diindikasikan terjadi peningkatan *turnover* karyawan dari tahun sebelumnya (2015). Dengan meningkatnya *turnover* karyawan, dapat dikatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi menurun. Dimensi yang paling berpengaruh dengan *organizational outcomes* seperti tingkat *turnover* adalah dimensi afektif (Yi - Ching Chen dkk, 2012; Parks dkk, 1998; Pentareddy dan Suganthi, 2015).

Dimensi afektif digambarkan sebagai dimensi yang menginterpretasikan komitmen secara keseluruhan dibandingkan dimensi lainnya yang dimana sangat berpengaruh terhadap pola perilaku karyawan dalam organisasi dan berpengaruh terhadap *organizational outcomes* (Yi - Ching Chen dkk, 2012). Oleh sebab itu, penelitian ini lebih terfokus terhadap komitmen afektif dibandingkan dimensi

lainnya. Sampel penelitian ini adalah karyawan kontrak (Non-PNS) dikarenakan karyawan kontrak memperlihatkan komitmen afektif yang lebih rendah dibandingkan karyawan PNS dimana tingkat *turnover* tertinggi dilakukan oleh pegawai kontrak RSUD Kota Semarang. Berikut peneliti akan menggambarkan *framework* yang akan membantu untuk memahami penjelasan terhadap variabel komitmen afektif.

Gambar 1.1
Framework Analisa Faktor Komitmen Afektif



1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan ketidakkonsistenan penelitian terkait variabel mempengaruhi komitmen afektif, antara lain : **Pertama**, ketidakkonsistenan beberapa penelitian terkait dengan usia (Ogba, 2008; Pentareddy dan Suganthi, 2015; Popoola, 2009; Newman dan Sheikh, 2012) menemukan adanya hubungan antara usia dan komitmen afektif, namun dalam penelitian (Yi-Ching Chen dkk., 2012) menemukan tidak terdapatnya hubungan antara keduanya.

Kedua, beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan *gender* (Angle dan Perry, 1981; Opayemi, 2004) dalam Popoola (2009) menemukan terdapat hubungan signifikan antara *gender* dan komitmen organisasi. Sementara itu, penelitian lainnya Pentareddy dan Suganthi (2015) menemukan tidak terdapat hubungan *gender* dan komitmen afektif.

Ketiga, variabel pendidikan (Popoola, 2009; Mathieu and Hamel, 1989; Steers, 1977) dalam Yi-Ching Chen dkk (2012) menemukan hubungan tidak signifikan. Sedangkan, penelitian Jazac dalam Yi-Ching Chen (2012) menemukan hubungan yang signifikan antara kedua variabel ini. Selain terdapat ketidakkonsistenan penelitian sebelumnya, penelitian ini juga akan mengukur komitmen afektif dengan penyesuaian redefinisi dan modifikasi skala komitmen karyawan atau pengembangan skala baru untuk menilai komitmen karyawan yang sesuai dengan budaya lokal dan kebutuhan organisasi di Indonesia.

Keempat, beberapa penelitian sebelumnya terkait variabel masa kerja (Parks dkk., 1998; Kaur dan Sandhu, 2010; Popoola, 2009) menemukan bahwa masa kerja berhubungan positif terhadap komitmen afektif, namun yang lainnya

(Lok dan Crawford, 2001) menemukan hubungan yang negatif. Dan penelitian lain (Bateman dan Strasser, 1984; Reichers, 1986; Konovsky dan Cropanzano, 1991; Gellatly, 1995; Wayne dkk., 2002) menemukan tidak adanya hubungan antara keduanya (English dkk., 2010).

Kelima, Terdapat beberapa hal yang mengakibatkan kumpulan karyawan untuk tidak mempertahankan status kepegawaiannya. Adapun satu dari beberapa hal tersebut adalah kepuasan gaji. Para karyawan ingin diperlakukan secara adil terkait gaji yang diperoleh melalui pekerjaannya. Pada penelitian sebelumnya ditemukan hubungan positif antara kedua variabel tersebut (Loscocco, 1990; Mottaz, 1988). Namun, penelitian lain menemukan hasil yang berbeda dengan menyatakan tidak ada hubungan (Malhotra dkk., 2007) atau bahkan memiliki hubungan yang negatif (Eby dkk., 1999) dengan komitmen afektif (Newman dan Sheikh, 2012). Selain itu, terdapat juga fenomena terkait *turnover intention* yang meningkat di RSUD kota Semarang yang mengindikasikan terjadinya penurunan komitmen terkhusus dimensi afektif di RSUD Kota Semarang.

Berdasarkan *research gap* dan fenomena yang dipaparkan diatas, terdapat serangkaian pertanyaan penelitian, yakni:

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik demografis (usia, *gender*, pendidikan) terhadap komitmen afektif karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh masa kerja terhadap komitmen afektif karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan gaji terhadap komitmen afektif karyawan?

1.3 Tujuan dan Kegunaan

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini terdapat beberapa objektif yang ingin dicapai, yakni:

1. Untuk menginvestigasi pengaruh karakteristik demografis (usia, *gender* dan pendidikan) terhadap komitmen afektif karyawan.
2. Untuk menginvestigasi pengaruh masa kerja terhadap komitmen afektif karyawan.
3. Untuk menginvestigasi pengaruh kepuasan gaji terhadap komitmen afektif karyawan.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun yang menjadi kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Praktis

Memberikan masukan informasi mengenai pengaruh karakteristik demografis, masa kerja dan kepuasan gaji terhadap komitmen afektif karyawan yang dapat dijadikan sebagai referensi pada organisasi sejenis ataupun berbeda.

2. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya konsep ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terutama dalam komitmen organisasi dimensi afektif.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat dalam bentuk ringkasan *framework* untuk memudahkan pembaca dalam menemukan hal yang sekiranya dibutuhkan dalam penelitian komitmen ini. adapun *framework* dibagi dalam bab berikut ini:

BAB I PENDAHULUAN

Pemaparan latar belakang masalah, rumusan masalah, yang menjadi tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pemaparan teori yang digunakan dalam penelitian, hubungan antar variabel, penelitian sebelumnya, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pemaparan defenisi dan indikator variabel yang diteliti, populasi, sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemaparan hasil uji dalam penelitian, gambaran umum RSUD Kota Semarang, gambaran umum responden yang disertakan analisis dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Pemaparan kesimpulan dari skripsi komitmen afektif, keterbatasan yang dapat menjadi bahan perbaikan skripsi sejenis, implikasi manajemen, dan agenda penelitian selanjutnya