

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b>	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Waktu dan Tempat Penelitian .....	6
1.6 Sistematika Penulisan Laporan Skripsi .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Komitmen Organisasional .....	8
2.1.1 Prediktor Komitmen Organisasional .....	10
2.1.2 Konsekuensi Komitmen Organisasional .....	11
2.2 Keterlibatan Kerja .....	12
2.2.1 Prediktor Keterlibatan Kerja .....	13
2.2.2 Konsekuensi Keterlibatan Kerja.....	14
2.3 Kepuasan Kerja .....	14
2.3.1 Prediktor Kepuasan Kerja .....	16
2.3.2 Konsekuensi Kepuasan Kerja.....	16
2.4 Hubungan Antarvariabel Penelitian .....	17
2.4.1 Keterlibatan Kerja – Komitmen Organisasional .....	17
2.4.2 Kepuasan Kerja – Komitmen Organisasional .....	19
2.1 Model Dasar Penelitian .....	20
<b>BAB III METODA PENELITIAN</b>	
3.1 Objek dan Subjek Penelitian .....	22
3.2 Teknik Pengumpulan Data .....	22
3.3 Definisi Operasional.....	23
3.3.2 Komitmen Organisasional .....	23
3.3.3 Keterlibatan Kerja .....	23
3.3.4 Kepuasan Kerja .....	24
3.3.5 Variabel Kontrol .....	24
3.4 Prosedur Analisis Data .....	24

## Lanjutan Lampiran 2...

3.4.1	Uji <i>Outliers</i> .....	24
3.4.2	Uji Validitas .....	25
3.4.3	Uji Reliabilitas .....	26
3.4.4	Uji Statistik Deskriptif dan Korelasi .....	27
3.4.5	Uji Hipotesis .....	28

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Sejarah Umum Perusahaan .....	30
4.2	Karakteristik Responden .....	31
4.3	Hasil Pengujian <i>Outliers</i> .....	32
4.4	Hasil Pengujian Validitas .....	33
4.5	Hasil Pengujian Reliabilitas .....	35
4.6	Hasil Uji Statistik Deskriptif dan Korelasi .....	36
4.7	Hasil Uji Hipotesis .....	39
4.7.1	Hasil Uji Hipotesis 3 .....	41
4.8	Model Hasil Penelitian .....	41

## BAB V PENUTUP

5.1	Simpulan Penelitian .....	43
5.2	Keterbatasan Penelitian .....	44
5.3	Saran-saran bagi Penelitian yang akan Datang dan bagi perusahaan .....	44

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## Lanjutan Lampiran 2...

### DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	21
Gambar 4.1 Model Hasil Penelitian.....	42

## Lanjutan Lampiran 2...

### DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Variabel Kontrol .....	32
Tabel 4.2	Tiga data <i>standardized variable value</i> ( <i>z score</i> ) terawal dan terakhir secara <i>decending</i> .....	33
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas.....	34
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas.....	36
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif dan Korelasi.....	37
Tabel 4.6	Hasil Uji ANOVA.....	39
Tabel 4.7	Hasil Uji Hipotesis.....	40

## Lanjutan Lampiran 2...

### DAFTAR RUMUS

R3-1	<i>Standardize variable value ( z score)</i> .....	25
R3-2	Validitas .....	26
R3-3	<i>Total variance of a measure</i> .....	26
R3-4	<i>Crobach's Alpha</i> .....	27
R3-5	Koefisien korelasi Spearman .....	28
R3-6	Persamaan regresi komitmen organisasional afektif.....	29
R3-7	Persamaan regresi komitmen organisasional kontinuans .....	29
R3-8	Persamaan regresi komitmen organisasional normatif .....	29
R4-1	Persamaan matematis model regresi hasil penelitian.....	41

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah keterlibatan dan kepuasan kerja memengaruhi komitmen organisasional, dimana komitmen organisasional dikaji dalam tiga komponen model Meyer *et al.* (1991), yaitu komitmen organisasional afektif, kontinuans, dan normatif. Selain itu, penelitian ini menguji seberapa besar tingkat kepuasan, keterlibatan kerja, komitmen organisasional afektif, kontinuans, dan normatif, serta pengaruh kepuasan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional afektif, kontinuans, dan normatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan dari kantor pusat PT. LAPI Laboratories, yang memiliki 53 responden sampel. Pengujian dilakukan dengan metode regresi linier terhadap enam hipotesis. Dari hasil pengujian, hasil menunjukkan hanya satu hipotesis didukung, yaitu keterlibatan kerja memengaruhi komitmen organisasional normatif secara positif.

Kata kunci: komitmen organisasional afektif, kontinuans, dan normatif; keterlibatan kerja; kepuasan kerja.

**ABSTRACT**

The purpose of this research was to examine the effect of job involvement and job satisfaction on organizational commitment, which was the conceptual of organizational commitment extended into Meyer *et al.* (1991) three components model, there are organizational commitment affective, continuance, and normative. Moreover, this research investigated the level of job involvement, job satisfaction, organizational commitment affective, continuance, and normative. Subject of this research are the employee of PT. LAPI Laboratories at head office, that contribute 53 sample. Analysis data procedure had been done measurement of outliers, validity, reliability, statistic, correlation, and hypothesis. Using linier regression method on six hypothesis show result only one hypothesis supported, that is job involvement positively effects normative organizational commitment The results will be discussed in this research so therewith the suggestions.

Key words: organizational commitment affective, continuance, and normative; job involvement, job satisfaction.