

BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan dengan uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data populasi yang di distribusi bersifat normal atau tidak normal, hal ini menjadi penentu metode yang akan digunakan untuk uji hipotesis. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode one sample *Kolmogorov-Smirnov* pada program *SPSS for Windows*. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear atau tidak secara signifikan pada variabel harga diri dalam konteks organisasi dan komitmen organisasi.

1. Uji Normalitas

Pada uji normalitas penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program *SPSS*. Kaidah normalitas yang digunakan apabila $p > 0,05$ maka distribusi data dikatakan normal dan sebaliknya apabila $p \leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas pada variabel komitmen organisasi diperoleh hasil K-S Z sebesar 0,110 dengan $p (0,342) > 0,05$. Maka dapat dinyatakan dari hasil uji normalitas pada variabel komitmen organisasi berdistribusi **normal**. Hasil uji normalitas pada variabel harga diri dalam konteks organisasi menunjukkan nilai K-S sebesar 0,137 dengan $p (0,130) > 0,05$. Maka dari hasil uji normalitas pada variabel harga diri dalam konteks organisasi dapat dinyatakan berdistribusi **normal**. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi residual sebesar 0,107

dengan $p (0,376) > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi **normal**.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat hubungan kedua variabel yang akan diuji. Teknik uji linearitas dilakukan dengan teknik *test for linearity*, menggunakan dasar pengambilan keputusan apabila nilai $p < 0,05$ maka data memiliki hubungan yang linearitas dan begitupula sebaliknya. Hasil dari pengujian variabel harga diri dalam konteks organisasi dengan komitmen organisasi, diketahui kedua variabel memiliki hubungan yang linear dengan nilai F sebesar 22,115 dengan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

5.1.2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini ditempuh dengan menggunakan teknik *Pearson Product Moment* dengan bantuan program *SPSS* pada komputer. Dari hasil uji hipotesis hubungan antara harga diri dalam konteks organisasi dengan komitmen organisasi didapatkan koefisien r_{xy} sebesar 0,453** dengan nilai signifikansi nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara harga diri dalam konteks organisasi dengan komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi harga diri dalam konteks organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasinya.

5.2. Pembahasan

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah “Ada hubungan positif dan signifikan antara harga diri dalam konteks organisasi dan komitmen organisasi”. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya menunjukkan nilai korelasi $r_{xy} = 0,453^{**}$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$), dengan demikian maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima. Hasil yang menunjukkan hubungan positif, berarti apabila karyawan PT. IRJ yang memiliki harga diri dalam konteks organisasi tinggi sebagai anggota organisasi mampu memberikan usaha yang terbaik bagi organisasinya dan mempunyai komitmen terhadap organisasinya, begitupun sebaliknya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Lin, dkk. (2018), Pierce & Gardner (2004) dan Pierce, dkk. (1989). Penelitian Lin, dkk (2018) mengungkapkan bahwa harga diri dalam konteks organisasi berhubungan dengan komitmen organisasi. Penelitian Pierce & Gardner (2004) mengungkapkan jika keberhasilan karyawan dalam karir berhubungan positif dengan harga diri dalam konteks organisasi. Penelitian Pierce, dkk. (1989) menyatakan apabila penerimaan diri mengalami peningkatan maka kelekatan terhadap organisasi (komitmen organisasi) akan semakin meningkat pula.

Variabel harga diri dalam konteks organisasi merupakan salah satu variabel yang memprediksi apakah karyawan semakin merasa terikat atau tidaknya dengan perusahaan. Harga diri dalam konteks organisasi sendiri didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan percaya akan dirinya sendiri bahwa dirinya mampu, bernilai, dan layak sebagai anggota dari sebuah organisasi (Pierce dkk., 1989). Karyawan dengan

harga diri dalam konteks organisasi yang tinggi akan menganggap dirinya sebagai individu yang penting, berarti, efektif, dan berharga dalam keanggotaannya di organisasi atau tempatnya bekerja. Sehingga Individu semakin mempunyai perasaan terikat terhadap organisasinya atau tempatnya bekerja.

Harga diri dalam konteks organisasi dalam penelitian ini terdiri dari 4 aspek, yaitu kebermaknaan (*significant*), kekuasaan (*power*), kompetensi (*competence*), kebajikan (*virtue*). Berdasarkan aspek harga diri dalam konteks organisasi, diketahui aspek kebermaknaan memiliki korelasi sebesar 0,252 $p = 0,031$ ($p < 0,05$) dengan komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan aspek kebermaknaan memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Hasil dari aspek kebermaknaan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Lapointe dkk, 2011), dimana aspek kebermaknaan berhubungan dengan komitmen organisasi.

Selanjutnya pada aspek kekuasaan, menunjukkan korelasi sebesar 0,279 $p = 0,017$ ($p < 0,05$) dengan komitmen organisasi. Aspek ini ditandai dengan kemampuan individu untuk mempengaruhi jalannya tindakan dengan mengendalikan perilakunya dan perilaku individu lain. Hasil ini menunjukkan aspek kekuasaan memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Hasil dari aspek kekuasaan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Griffin & Moorhead, 2014), dimana kekuasaan memiliki hubungan dengan sikap organisasi seperti komitmen organisasi.

Pada aspek kompetensi (*competence*), menunjukkan korelasi sebesar 0,491 $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dengan komitmen organisasi. Aspek kompetensi mencerminkan bagaimana individu menunjukkan kinerja yang tinggi, pada tingkat dan tugas yang berbeda-beda. Dari hasil tersebut menandakan bahwa aspek kompetensi memiliki

hubungan dengan komitmen organisasi. Hasil dari aspek kompetensi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya (Lin dkk., 2018), studi ini menunjukkan bahwa perjuangan pencapaian, konstruksi kepribadian spesifik yang relevan dengan situasi yang mendukung, menyumbang dampak harga diri dalam konteks organisasi karyawan pada komitmen, khususnya bahwa hubungan tersebut lebih kuat ketika kinerja lebih tinggi.

Sedangkan aspek kebajikan (*virtue*), menunjukkan hasil korelasi sebesar 0,469 $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dengan komitmen organisasi. Aspek ini mencerminkan bagaimana individu taat kepada etika, kode moral, dan prinsip yang dipegang. Hasil dari aspek kebajikan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya (Anggara, Sulindawati & Yasa, 2020), menjelaskan bahwa kepribadian individu yang sesuai dengan nilai dan kode etik berpengaruh pada komitmen dan kesetiaan terhadap organisasinya.

Dari keempat aspek harga diri dalam konteks organisasi, aspek yang dipandang lebih kuat adalah aspek kompetensi. Meskipun aspek lainnya tidak setinggi aspek kompetensi, namun secara keseluruhan aspek harga diri dalam konteks organisasi menunjukkan hasil yang cukup signifikan, dan menandakan hipotesis diterima. Hipotesis yang diajukan bahwa ada hubungan positif antara harga diri dalam konteks organisasi dengan komitmen organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel harga diri dalam konteks organisasi dengan komitmen organisasi memiliki sumbangan efektif sebesar 20,6% yang didapatkan dari nilai R squared sebesar 0,206. Maka dari hasil ini dapat dikatakan dengan adanya harga diri dalam konteks organisasi maka komitmen

organisasi karyawan PT. IRJ meningkat 20,6%. Dari hasil sumbangan efektif (SE) sebesar 20,6% harga diri dalam konteks organisasi berhubungan dengan komitmen organisasi karyawan. Sisanya sebesar 79,4% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu usia, lama bekerja, karakteristik pekerjaan dan peran, karakteristik struktural organisasi, pengalaman kerja dan dukungan kerja (Ma'rufi & Anam, 2019). Nilai sumbangan efektif sebesar 20,6% ini tergolong rendah karena selain dari harga diri dalam konteks organisasi, komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Berdasarkan hasil penelitian kategori untuk komitmen organisasi karyawan di PT. IRJ dari 73 responden sebanyak 2 karyawan (2,7%) memiliki komitmen sedang, 28 karyawan (38,4%) memiliki komitmen tinggi, 43 karyawan (58,9%) memiliki komitmen sangat tinggi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar komitmen organisasi di PT. IRJ termasuk kategori sangat tinggi, dimana hal tersebut didukung oleh lingkungan kerja yang sehat di perusahaan tersebut. PT. IRJ membuat lingkungan kerja yang sangat efisien dan fasilitas yang lengkap untuk karyawan dapat berkembang di perusahaan tersebut.

Dalam penelitian ini juga tidak terlepas dari berbagai kelemahan yang bisa mempengaruhi hasil penelitian, yaitu dalam pengisian skala peneliti menyebarkan skala dengan platform *google form* tanpa ada pengawasan secara langsung. Dari penyebaran skala yang tidak langsung kepada subyek, terdapat kemungkinan bahwa jawaban yang diberikan tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kedua, subjek yang diijinkan oleh perusahaan pun terbatas sehingga membatasi generalisasi hasil penelitian. Ketiga, terdapat beberapa subjek yang bekerja dengan kontrak sehingga

subjek tersebut bukan karyawan tetap PT. IRJ Jakarta. Keempat, terdapat bias ketika hasil wawancara tidak sesuai dengan hasil penelitian, hal ini dikarenakan penyebaran kuesioner diwakilkan oleh penanggung jawab perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan berpikir kuesioner yang disebarakan menjadi penilaian di perusahaan .

